MasterThesen

Studienschwerpunkt „Coaching, Organisations- und Personalentwicklung“

Sehr geehrte Damen und Herren!

Auf den nachfolgenden Seiten stellen wir eine **Auflistung** der bei der Sigmund Freud Privatuniversität in Kooperation mit der ARGE Bildungsmanagement am Institut für Beratungs- und Managementwissenschaften eingereichten MasterThesen / Studienschwerpunkt „**Coaching, Organisationsentwicklung & Personalentwicklung**“ zur Verfügung.

Zu Beginn des Dokuments finden Sie die **Titel der einzelnen MasterThesen** in **alphabetischer Reihenfolge**. Bei **Klicken** auf den gewünschten Titel werden Sie automatisch zu den **Details der ausgewählten MasterThesis** weitergeleitet. Die Details enthalten zusätzlich zum Titel den Namen der Autorin / des Autors, das Einreichjahr, die ARGE-interne Kodierung und das durch die / den AutorIn zur Verfügung gestellte Abstract.

Falls Sie auf der Suche nach einem bestimmten Thema sind, empfiehlt sich die **Suche über Stichworte**. Dazu mittels Tastenkombination „Strg + F“ die Suchmaske öffnen und das gewünschte Stichwort eingeben. Bei Bestätigung mittels „Enter“ (Eingabetaste / ←) starten Sie die Suchfunktion. Diese können Sie mittels erneuter Betätigung der „Enter“-Taste wiederholen.

Alle aufgelisteten MasterThesen können während der Bürozeiten im ARGE-Haus eingesehen werden – wir ersuchen um Terminvereinbarung. Einige Arbeiten können auch elektronisch per E-Mail zur Verfügung gestellt werden.

Bei **Interesse zur Einsichtnahme** ersuchen wir um **Kontaktaufnahme per E-Mail** an office@bildungsmanagement.ac.at mit Angabe der in den Details angeführten **Kodierung** oder **Name der Autorin / des Autors** oder **Titel der MasterThesis**.

Wir wünschen viel Freude mit den Forschungsarbeiten unserer AbsolventInnen!

Mit freundlichen Grüßen

Ihr ARGE-Team

Inhalt

Führen als Abteilungsleiter versus Führen als Projektleiter. Eine empirische Erhebung der Unterschiede hinsichtlich Führungsanforderungen und Kompetenzen von Führungskräften für Primärorganisationen und Projektorganisationen 19

Versteckte Ressource. Die Rolle des Pharmaberaters im Wissensmanagement 19

Die Unterschiede von Fachberatung und systemischer Organisationsberatung aus der Sicht des zu beratenden Unternehmens 19

Rollenselbstverständnis der Führungsebene bei der Implementierung vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement 20

Die Entwicklung sozialer Kompetenz von Teilnehmern in Action-Learning-Gruppen 20

Systemtheoretische Betrachtungen zum modernen Symphonieorchester 21

Berufsbild Trainer. Eine empirische Erhebung der Trainerkompetenzen aus der Sicht von Personalentwicklern und Trainern 21

Das Qualitätsmanagementsystem EFQM – Mittel zur Organisationsentwicklung im Krankenhaus. Beschreibung des Modells - Voraussetzungen - Herausforderungen 22

Chancen und Herausforderungen von Coaching und Peer-Mediation in der Schule 22

Förderliche personale und organisationale Faktoren für das Zurverfügungstellen von Wissen zwischen Mitarbeitenden von Natur- und Landschaftsschutzabteilungen 23

Lernen – und die Kraft der Strukturen. Wie strukturbewusste Organisationen über ihre gegenwärtige Realität hinauswachsen können. Ein Struktur- und lernorientierter Beratungsansatz 23

Innovationsmanagement von Einkaufszentren in Bahnhöfen. (Wie) beeinflusst die Unternehmenskultur die Innovationsleistung von Einkaufszentren? 23

Erlebte Finanzkrise 2007/2008, Krisenmanagement und Lernpotenziale am Beispiel von Private Banking-Berater/innen Niederösterreichischer Raiffeisenbanken 24

Unterschiede in Bezug auf das Führungsverständnis von wissenschaftlichen Führungskräften und Führungskräften aus dem Bereich der internen Dienstleister der TU Wien 24

Competence, Commitment, Contribution - Eine Erfolgsformel zur Bindung von Führungskräften, Experten und Talenten? 25

Wissensmanagement – ein Thema für Ein-Personen-Unternehmen? Eine empirische Untersuchung am Beispiel von wissensintensiven Dienstleistungen 25

Wie systemisch ist die klassische Beratung? Eine empirische Untersuchung der Relevanz von systemischer Organisationsberatung in klassischen Beratungsansätzen 26

Einfluss eines Bürohandbuches auf das Office-Management 26

Motive zur Wahl eines Masterlehrgangs im Bereich Coaching und Organisationsentwicklung an der ARGE Bildungsmanagement Wien aus der Sicht von Studierenden 27

Wissensmanagement in TrainerInnennetzwerken. Trainerinnen und Trainer und die Ressource Wissen? 27

Führung ohne Oben? Über Führungsphänomene die ohne hierarchische Vorgesetztenfunktion wirksam sind. 27

Studienwahl, Berufsorientierung und systemisches Coaching im Kontext der Lebensplanung junger Erwachsener. Mit einr qualitativen Angebots- und Bedarfserhebung unter MaturantInnen, LehrerInnen und Studierenden 28

Evaluation von Führungskräftetrainings - Was beeinflusst das Urteil der TeilnehmerInnen? 28

Standardisierte Geschäftsprozesse im Kontext mit Motivation der Mitarbeiter einer Krankenhausverwaltung (Untersuchung am Beispiel einer Zentralkrankenanstalt in Westösterreich) 29

Coaching als Unterstützung für Leiterinnen und Leiter von Justizanstalten 29

Implementation of coaching as a tool for staff development – Myth or reality? 30

Kritische Erfolgsfaktoren von Change Projekten 30

Auswirkungen von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen auf das Selbstkonzept von Jugendlichen 30

Führung von projektorientierten Unternehmen. Eine Untersuchung der hierarchischen Strukturen in mittelständischen Planungsbüros 31

Kriterien für erfolgreiches Coaching in Schulen aus der Sicht gecoachter Schüler unter Berücksichtigung der Kombination Coach und Tutor. Eine empirische Studie, untersucht an der Sir-Karl-Popper-Schule in Wien 31

Schlüsselaspekte und Erfolgsfaktoren in der Einführung eines Internen Kontrollsystems (IKS) 32

Gelingt es Organisationen Ihre Mitarbeiter im beruflichen Alltag zu motivieren? – Sichtweise von Mitarbeiten in einem Angestelltenverhältnis 32

Das Wirken des Coach. Ist der Quellenberuf des Coach für sein Wirken von Bedeutung? 32

Herausforderungen bei der Zusammenarbeit in Teams mit interkulturellem Kontext 33

Wie Beratungsunternehmen die gegenwärtige Wirtschaftskrise erleben. Eine empirische Erhebung der Erfahrungen von Expertenberatern und systemischen Beratungsunternehmen in Österreich 33

Integration von nebenberuflich Lehrenden in den laufenden Hochschulbetrieb am Beispiel der Hochschule Kufstein. (HSK) 34

Training - Heute und in 10 Jahren. Zusammenhang zwischen Wirtschaftslage und Trainingsmethoden 34

Personalentwicklung und der Umgang mit dem Spannungsfeld zwischen menschlichem Faktor und Organisation 34

Ist für Klein- und Mittelunternehmen im Tourismus ein spezifisches Beratungskonzept für Strategieentwicklung hilfreich? Eine Untersuchung am Beispiel der Tourismusregion Paznauntal 35

Welchen Einfluss hat die Flexibilisierungsklausel auf die Organisation Justizanstalt? 35

Nutzen von Synergien durch versicherungsgesellschaften in Österreich 36

Organisationsberatung und Familienunternehmen - eine Bestandsaufnahme in steirischen Familienunternehmen 36

Alles bleibt anders! Von den Herausforderungen der Führungsarbeit in Non-Profit-Organisationen 37

Der Einfluss von Veränderungen im Führungsverhalten auf die Unternehmenskultur 37

Vom Lernen und Lehren. Entwicklungen im Kompetenzprofil von LernbegleiterInnen in der Lernfelddidaktik 38

Stellenwert und Bewältigung administrativer Tätigkeiten in KMU - am Beispiel von Handwerksbetrieben in der Tischlereibranche 38

Wie wird Führung durch ein Leitungsteam wahrgenommen - am Beispiel Justizanstalt 39

'Da brauchst' einen guten Magen' 39

Systemisch orientierte Prozessberater in der Wahrnehmung ihrer Kunden 39

Eine Einzelfallstudie anhand des 'Erneuerungsdialoges 10' der Media-Analyse 39

Commitment, Arbeitszufriedenheit und das Motivationspotential der Arbeit als chance und Herausforderung für Unternehmen. Eine empirische Studie in einem Produktionsunternehmen 39

Kann durch Coaching die Einstellung zu sich selbst verändert werden? 40

Eigenraum Altenheim. Welche Wünsche haben Senioren in Altenheimen bezüglich der selbstverantworteten Gestaltung des Alltages? Eine Untersuchung in zwei Tiroler Heimen 40

Wie unterscheiden sich Frauen und Männer in der Beratung während der Gründungsphase eines Unternehmens? 41

Schriftbasiertes E-Coaching: Einsatzfelder, Rahmenbedingungen und Grenzen. Eine Befragung im deutschsprachigen Raum 41

Motive und Rahmenbediungungen für die Arbeit von TrainerInnen in Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Wien 42

Wie viel Nachhaltigkeit verträgt Beratung? Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Klienten- und Beratersytem 42

Beziehungscoaching. Kann ein externer Coach die Kommunikation zwischen zwei Hierarchien (Chef/innen und Assistent/innen) verbessern? 43

Eventmanagement der Jugendlichen im kirchlichen Kontext. Eine Studie über die Bedürfnisse Jugendlicher im Bereich kirchlicher Jugendarbeit, Eventmanagement und Religiosität in Tirol 43

RCAcare – Das Gesundheitsmanagement der Rail Cargo Austria AG unter besonderer Betrachtung der Rolle der Gesundheitszirkelmoderatoren 44

Motive und Anlässe für Karrierecoaching 44

Ressourcen, Anforderungen und Stressoren. Eine empirische Studie von Gemeindebediensteten zum Thema: Arbeit und Gesundheit 45

Wie fördern Betriebe den Aufbau des Wissens älterer MitarbeiterInnen und die Weitergabe ihres Wissens im Betrieb? – Wissensmanagement unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung 45

Erwerb und Übertragung von Expertenwissen unter Schichtarbeitsbedingungen 46

Dynamische Teams in komplexen Organisationen – Interaktionen zur Stabilität und Kooperation 46

Mobbing – jenseits von Täter und Opfer. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld von Mobbern und Gemobbten 46

Sprechen männliche und weibliche Coaches eine unterschiedliche Sprache? 47

Team-Kochen als Methode der Teamentwicklung. Entscheidungskriterien und Erwartungen von Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern bei der Auswahl von kreativen Methoden der Teamentwicklung 47

Personalentwicklung für Führungskräfte - Entscheidungskriterien bei der Auswahl von PE-Instrumentarien unter Berücksichtigung des Einflusses von Geschlechtsrollenerwartungen 48

Coaching in Krankenhäusern Österreichs. Eine quantitative Erhebung 48

Das Burnout Syndrom - die ersten erkennbaren Anzeichen aus Eigen- und Fremdsicht 49

Leiten von Kinderbetreuungseinrichtungen – Anspruch und Wirklichkeit in Zeiten des Wandels. Ein Beitrag zur Führungskräfteentwicklung in Tirol 49

Innovation 2.0 – Die Verwendung von Web 2.0-Werkzeugen zur Steigerung der Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen 49

Erfolgskritische Faktoren bei der Implementierung von Coaching für Führungskräfte in Unternehmen der Privatwirtschaft 50

Mentoring als Instrument des Wissensmanagements. Eine kritische Fallstudie im Rahmen eines Traineeprogramms in der Bauindustrie 50

Gestaltung der Kommunikation in der Startphase von Veränderungsprojekten zur Wahrung der Wahrscheinlichkeit des Projekterfolgs 51

Salutogenese und das Kohärenzgefühl in Bezug auf Mitarbeiter der Jugendarbeit 51

Wenn die Strategie stimmt, kann ich darunter sehr viel Spielraum lassen. Einstellungen mittelständischer Geschäftsführer zu Strategie und Strategieentwicklung 52

Wertebasierte Führung – mit Werten in Führung gehen. Eine qualitative Untersuchung zur Wirksamkeit und Wahrnehmung werteorientierter Unternehmensführung 52

Die Wirkung von Humor im Coaching – Identifikation von Erfolgsfaktoren. Eine Einzelfallstudie 52

Wenn die RMK wüsste, was sie weiß…Einführungs- und Optimierungsmöglichkeiten von Wissensmanagement im Regionalmanagement Kärnten. 53

Grenzen und Möglichkeiten der Onlineberatung. Eine Gegenüberstellung der einzelnen Beratungs- und Behandlungsvarianten im Netz 53

Wie erleben Headhunter in ihrer täglichen Arbeit die Diskussion um Gender Diversity bei der Besetzung von Positionen im Top-Management der Wirtschaft? 54

Effectuation und Marketing 2.0. Die Grundprinzipien unternehmerischen Handelns und ihre Verbindungen zur Nutzung von Social Media in der Marketingkommunikation 55

Was Pflegende brauchen, damit sie bis zur Pensionierung arbeiten 55

Handlungsfelder für Unternehmen in Bezug auf ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - Chance und Herausforderung angesichts zu erwartender demografischer Entwicklungen am Beispiel der Fahrzeugindustrie (Automotive, Rail) 55

Coaching von Führungskräften ab 55 56

Einsatzmöglichkeiten moderner Kommunikationsmedien im Führungskräftecoaching 56

Organisations- und Personalentwicklung österreichischer Unternehmen im demografischen Wandel 57

Mitarbeiterbindung im Change-Prozess. Empirische Untersuchung von Fluktuationsursachen 57

Machtspiele in Organisationen und deren Auswirkungen auf die MitarbeiterInnen 58

Kopf und Bauch beim Führen 58

Untersuchung der Work Life Balance der Kärntner ImmobilienmaklerInnen 58

Kooperation und Konkurrenz in firmenübergreifenden Netzwerken am Fallbeispiel des AUTOSAR Konsortiums 59

Biographic Specialties of Successful Managers as a Guideline for Project Managers and their Interactions 59

Allein (-verantwortlich)? Die Situation alleinerziehender UnternehmerInnen in Österreich 60

Die Implementation pädagogischer Konzeptionen im sozialen System einer Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtung 60

Ideenmanagement in Produktionsbetrieben. Ein Erfolgsfaktor für motivierte Mitarbeiter? .61

Der Wissenstransfer zwischen den Generationen in Familienunternehmen. Eine Untersuchung mit Handwerksunternehmen im Pinzgau 61

Wie kann die Entwicklung eines neuen, funktionalen Führungssystems in Post-Merger Integrationsprozessen gelingen? Was empfinden Führungskräfte subjektiv als Entwicklungsbedarf im Zusammenhang eines konkreten Falles in der Versicherungsbranche? 62

Unternehmensgründungsberatung im Rückblick - Zufriedenheits- und Nutzenanalyse aus Sicht der JungunternehmerInnen 62

Leben mit einem ständigen Begleiter. Eine empirische Untersuchung zur Versorgungssituation von Stomapatienten im städtischen Raum 63

Fusion ist wie ein Ruderboot … Unternehmensfusionen aus Sicht der Führungskräfte im Dienstleistungsbereich. CEO Kobangroup Holding GmbH (2011) 63

Deutschsprachige Unternehmen in Brasilien. Wie setzen Organisationen systemische Beratung und OE ein, um kulturbedingte Konflikte zu lösen und die 'Tugenden' der jeweiligen Organisationskulturen in ihrer Organisation gewinnbringend zu vereinen? 64

Vom Banker zum Bäcker. Eine empirische Studie zu Diskontinuitäten in Erwerbsbiographien am Beispiel des österreichischen Bankensektors 64

Zusammenspiel von Identifikation und Motivation 64

Ethik und Moral in der Organisationsberatung 65

Einfluss einer systemischen Coaching-Ausbildung auf das Führungsverhalten 65

Soziale Nachhaltigkeit als Kriterium im geförderten Wohnbau in Wien. Status quo und Relevanz für die Beratung. 66

Sabotage in internationalen Konzernorganisationen. Muster verdeckter Widerstände gegen hierarchisch angestoßene Changeprozesse 66

Coaching im Handel. Eine Betrachtung der relevanten Qualitätsmerkmale aus dem Blickwinkel der Personalentwicklung am Beispiel österreichischer Handelsbetriebe 67

Forschung im Wandel.Veränderungsprozesse in Forschungsorganisationen, die Wahrnehmung der Betroffenen und daraus abgeleitete Erfolgskriterien 67

Public Change Leadership.Welche Führungsfähigkeiten liegen erfolgreichen Veränderungsprozessen in öffentlichen Verwaltungen zu Grunde und wie können diese durch Maßnahmen der Personalentwicklung unterstützt werden? 68

Non-monetäre Mitarbeiterbindungsfaktoren hochqualifizierter IT- und ProzessberaterInnen 68

Flow-Erlebnisse als Berater im beruflichen Alltag 68

Der Aufstieg aus dem Team. Voraussetzungen, Herausforderungen und ihre Bewältigung 69

Die Veränderung der Selbstwirksamkeitserwartung durch die Teilnahme an der beruflichen (Re-) Integrationsmaßnahme BRISANT 69

Sind Unternehmen kulturell für Veränderung gerüstet? 70

Die Führungskraft als Change Agent 70

Führungserfahrung am Bau.Welche spezifischen Führungskompetenzen erfolgreicher Bauleiter am Bau sind hilfreich? 70

KAIZEN. Potentiale und Chancen im medizinischen Sekretariat eines Krankenhauses am Beispiel Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Linz 71

Der erfolgreiche IT-Projektleiter 71

Wie gehen Führungskräfte bei einem Unternehmenswechsel mit der neuen Situation um? 72

Ich wünschte, es wäre messbar. Kriterien der Selbstevaluation von systemischen Organisationsberater/innen 72

Kann Change Management die Einführung von Prozessmanagement unterstützen? 73

Welche Faktoren nehmen Einfluss auf die Bewerbung für die Position einer Führungskraft im Lebensmittelhandel? 73

Wie ist das Führungsverständnis von Führungskräften im Key Account Management der IT Branche? 73

Führungskräfte-Entwicklungsprogramme für Nachwuchsführungskräfte: Werden die Erwartungen der Teilnehmer erfüllt? Eine empirische Studie am Beispiel eines Logistikdienstleisters. 74

Coaching überall – auch bei Mobbing? Eine empirische Studie zu den Chancen und Grenzen von Coaching bei Mobbing aus Berater/innen/sicht 74

Coaching – Trend oder Notwendigkeit? 75

Recruiting von Fachkräften. Der Kompromiss bei fehlender fachlicher Qualifikation 75

Wissensvisualisierung in der Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. Eine explorative Studie zu Einstellungen und Praxis unter Ausbildungsverantwortlichen und unternehmensinternen Trainer/innen 76

Interne Beratung in Changeprozessen. Förderliche Faktoren für wirksames Zusammenwirken interner und externer Beraterinnen und Berater in Changeprozessen 76

Beratungsangebote für ältere, erwerbslose Führungskräfte für die erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess 77

Vereinheitlichung des Projektmanagements in der Wienerberger AG 77

Veränderung verändern. Führungskräfte-Coaching in Veränderungsprozessen aus Sicht der betroffenen Führungskräfte 78

'Einfach schnell fahren, ganz einfach!' (Patrick Küng). Erfolgreiche, nachhaltige Höchstleistungen im System Spitzensport/Skifahren alpin. 78

Woraus beziehen Primar-Lehrpersonen 50+ ihre motivationalen Ressourcen, um den täglichen Herausforderungen des Alltags zu entsprechen? Eine Untersuchung im Kanton Zürich 79

Stress und Burnout in Umwelt-NGOs. Relevanz, Ursachen und Handlungsfelder 79

Zu alt für den Job – zu jung für die Pension. Eine Studie zur Rolle der Personalpolitik für ältere Mitarbeiter/-innen 79

Qualität und Verbreitung von Organisationsberatung / Change Management in führenden österreichischen Unternehmen. Welche Beratungsformen werden genutzt? 80

Vom Mitarbeiter zur Führungskraft - Ist Coaching ein sinnvoller Ansatz zur Unterstützung? 80

Der Einfluss von kulturellen Unterschieden auf die Ergebnisse von virtuellen Teams / The Impact of Cultural Differences on the Outcomes of Virtual Teams. A case study of 4 virtual teams 81

Schulwege zur sicheren Bindung. Videogestütztes Lehrertraining auf Basis der Bindungstheorie in der Sonderschule 81

Vom Besucher zum Kunden im Coaching anhand der Berufsgruppe der Rechtsanwälte 82

Führen in einer globalen Organisation. Am Beispiel einer Organisation in einem international tätigen Konzern 82

Customer Experience Management Vom theoretischen Konstrukt zur gelebten Praxis 83

Wir haben irgendwie Schwung bekommen… Auswirkungen des gemeinsamen Singens auf die Befindlichkeiten eines Teams 83

Der Einfluss von körperorientiertem Coaching auf das Stressmanagement. Eine qualitative Untersuchung 83

Welchen Einfluss haben unterschiedliche Produktlebenszyklen auf die Aufbauorganisation von Unternehmen. 84

Welche fördernden und hemmenden Faktoren gibt es beim Wissenstransfer von extern generiertem Wissen aus der betrieblichen Fort- und Weiterbildung in das Unternehmen? 84

Kooperation tut nicht weh! Die Bedeutung interorganisationaler Kooperation im Stadtteilmanagement für die Wiener Stadtverwaltung 85

Coaching mit Herz? Einsatz der Herzratenvariabilität als Interventionsmethode im systemischen Coaching 86

Vertrauen im Coaching. Determinanten und Konsequenzen vertrauensbasierter Coachingbeziehungen im Bildungskontext 86

Fit für Leadership. Empfehlungen von Führungskräften für den Einstieg in eine Führungsposition 86

Generation 55plus – wie erleben Personen aus dem mittleren Angestelltenbereich ihren Übergang von aktiver Erwerbstätigkeit in den Ruhestand? 87

Wenn der Chef zum Senior wird. Coaching im Veränderungsprozess 'Generationenwechsel' in familiengeführten Gastbetrieben in Südtirol 87

Besonderheiten interner Organisationsabteilungen und Konsequenzen für deren Organisation und Führung aus der Sicht ihrer Führungskräfte 88

Werte in einer öffentlichen Verwaltung 88

Finden und Binden von Freiwilligen. Eine Untersuchung in kleinen Ortsvereinen, die sich sozialer Arbeit in ihrer unmittelbaren Region widmen 89

Herausforderungen und Unterstützungsbedarf neuer Teamleiterinnen und Teamleiter am Beispiel eines Software Unternehmens 89

Die Bedeutung von Krisensituationen auf die Kommunikation in Vertriebsteams 90

Zum Glück gecoacht? Eine empirische Erhebung, welche Aspekte der Glücksforschung in Coachings angewandt werden und ob sich ein neuer Beratungsansatz entwickelt 90

Personalentwicklung: Garant für Mitarbeiterbindung oder Motor für Fluktuation? 90

Arbeitsmotivation von Pflegepersonal und Ärzten in österreichischen Krankenanstalten 91

Zigeunerschnitzel? Geht nicht! Diversity aus Sicht von Personalverantwortlichen in 'Charta'-Unternehmen und 'Nicht-Charta'-Unternehmen Österreichs 91

Vorbereitungskurse für Berufsprüfungen: Eine sinnvolle Personalentwicklungsmaßnahme? Welchen Nutzen ziehen Anwärter und Anwärterinnen aus dem Vorbereitungskurs für die BÖV Prüfung? 92

Von einer unbewussten, intuitiven Führung zu einem achtsamen und wertschätzenden Verhalten in Führungssituationen. Können das Coaching-Tools wirklich leisten? 92

Mir ist wurscht was die anderen sagen. Ich zieh´ das jetzt durch! oder Rekursive Wechselwirkungen zwischen leistungsorientierter Ausübung von Langdistanztriathlon und beruflichem Erfolg 93

Erstellung eines PCM Profil – lohnt sich die Investition für Führungskräfte? 93

Führen in der öffentlichen Verwaltung – Ähnlichkeiten und Unterschiede der Kompetenzen zwischen LeiterInnen in der Linie und LeiterInnen im Projekt im Amt der Steiermärkischen Landesregierung 94

Systemisches Coaching – mehr als eine Methode. Über eine angewandte Beratungsform und ihre metatheoretischen Grundlagen. 94

Mittelfristige Veränderungen im Sozialverhalten durch erlebnispädagogische Maßnahmen in Jugendgruppen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt 94

Ressource Mitarbeiter. Personalentwicklungsinstrumente für die Mitarbeiterbindung 95

Selbstführung als Aspekt von Work-Life-Balance aus Sicht von Führungskräften bei Johnson & Johnson Medical Austria GmbH 96

Karriere in der Politik. Welche Faktoren beeinflussen eine Karriere in der Politik 96

Was lernen etablierte Unternehmen von den Produktentwicklungsstrategien der Web-Startups? 97

Wahrnehmung und Einschätzung von Hochsensibilität in deutschsprachigen Unternehmen 97

Erfolgsfaktoren und Schwierigkeiten bei der Durchführung von Nachhaltigkeitsprojekten – Ergebnisse einer qualitativen Studie 98

Führung über Distanz. Bedingungen für wirksames Führen delokalisierter Mitarbeiter und Teams 98

Wahrheit oder Widerspruch - emotionales Hochgefühl und Work-Life-Balance im IT Dienstleistungsbereich. Über die Relevanz individueller und organisatorischer Faktoren für das Flow-Erlebnis (emotionale Hochgefühl) im IT Dienstleistungsbereich in Wien 99

Veränderungsprozesse bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Lehrgängen zu Coaching / Organisationsentwicklung / Personalentwicklung der ARGE Bildungsmanagement 99

Schulleitung – ein akrobatischer Akt? Welche Emotionen wirken handlungsleitend bei der Implementierung der Bildungsstandards? 99

Coaching in Unternehmen der öffentlichen Verwaltung. Hat sich Coaching in Unternehmen der öffentlichen Verwaltung, vor dem Hintergrund von NPM (New Public Management), als geeignete Maßnahme zur Entwicklung von Führungskräften bewährt? 100

Ein Blick hinter die Kulissen – Der Einsatz von innovativer Personalentwicklung in großen österreichischen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen 100

Der Einfluss von Interkulturalität auf das Kommunikationsverhalten im Unternehmen, am Beispiel einer österreichischen Großbäckerei 101

Leistungskiller Emotion. Ängste bei strukturverändernden Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Mitarbeiter 101

Erweisen sich beim Coaching von Jugendlichen die Qualität der Beratungsbeziehung und die Zielarbeit als Wirkfaktoren für die Reintegration von Drop-outs in den Schulbereich bzw. Arbeitsprozess? 102

Zwischen Arbeitsengagement und Burnout. Eine empirische Standortbestimmung zur Arbeitssituation in österreichischen Werbeagenturen. 102

Stolpersteine in der Auftragsklärung 103

Berufsbild 'Coach, Personal- und Organisationsentwicklerin' Anlässe und Entscheidungen für den Einsatz von (Persönlichkeitsbildenden) Weiterbildungsmaßnahmen als Instrument der Personalentwicklung in Unternehmen 103

Führungskräfteentwicklung. Anwendung und Nutzen von Führungskräfteentwicklung in der österreichischen Bauindustrie 104

Natur als Erfahrung im Coaching. Welche Erfahrungen werden im Coachee bei einem systemisch-konstruktivistischen Coaching in der Natur wirksam? 104

Intuition in Entscheidungen von Führungskräften 104

Flow im Arbeitsalltag. Darstellung von Voraussetzungen für das Erleben von flow in der Arbeit 105

Einflüsse von CSR Projekten auf die Unternehmenskultur. Eine qualitative Forschungsarbeit bezüglich des Zusammenhangs von Corporate Social Responsibility und der Unternehmenskultur 105

Stress einfach wegwinken. Eine empirische Studie zu den Wirkfaktoren der Methode wingwave bei der Anwendung im Coaching zur Stressreduktion bei Führungskräften 106

Kundenbefragung in KMUs. Wie gehen KMUs mit Kundenbefragung um? 106

Berufsbild 'Coaching und Organisationsentwicklung' Die Wahrnehmung von SchülerInnen bezüglich Wirkungsimpulsen von outdoorpädagogischen Kurzzeitmaßnahmen an reformpädagogischen Grundschulen am Beispiel der Regenbogenschule Baden 107

Evaluierung des Mitarbeitereinführungsprogramms eines österreichischen Unternehmens der Glückspielbranche 107

Selbst- und Fremdbild im Führungsverständnis von Führungskräften und die Konsequenzen auf die Mitarbeitermotivation 107

Was lernen Ausbilder/innen von ihren Lehrlingen am Arbeitsplatz im Rahmen der dualen Berufsausbildung? 108

Spannungsfeld Organisation - Ehrenamt: Der Nutzen von Organisationsentwicklung in Nonproft-Organisationen mit Ehrenamtlichen 108

Coaching im Sport und Wirtschaft 109

Berufsbild 'Erwachsenenbildner' Eine empirische Erhebung der Motive von Personalentwicklern für die Zertifizierung/Diplomierung zum Erwachsenenbildner an der Weiterbildungsakademie (WBA) 109

Eine qualitative Studie zur Kongruenz von Organisationskultur und Leitbild als organisationaler Identifikationsfaktor 110

Organisationsentwicklung: Aufbau und Implementierung einer Projektabteilung, betrachtet unter dem Aspekt neuer Methoden und Konzepte im Projektmanagement 110

Von der Topmanagerin zur Mama – eine kritische Analyse der ersten vier Monate 111

Perfekte Eltern sind ein Schicksalsschlag. Eine empirische Erhebung zu Elterncoaching als Beratungs-Instrument 111

Andere können dir raten. Andere können dir den Weg weisen. Aber einen Menschen kannst du nur selbst aus dir machen. Berufscoaching von Migrantinnen und Migranten. 112

Ein Wasserloch in der Sahara… Individuelle Sprachlern-Beratung von erwachsenen Deutsch als Fremdsprache-Lernenden aus Sicht der BeraterInnen 112

Warum 360° Feedback? Was motiviert Führungskräfte an einem 360° Feedback teilzunehmen? 112

Coaching im Bundesdienst: Angebot, Anlässe und Erfahrungen von Führungskräften in ausgewählten Bundesministerien 113

Change Management am Beispiel einer österreichischen Versicherung. Mit einem besonderen Fokus auf das mittlere Management 113

Innovationsfähigkeit. Zusammenhänge zwischen Motivation, Führungsstil und Unternehmenskultur 114

Hypothesenbildung und deren Auswirkungen auf den systemischen Organisationsberatungsprozess 114

Marken mag man eben! – Prüfung der Bevorzugung von Marken-Produkten gegenüber No-Name-Produkten sowie Einfluss von Coaching & OE-Maßnahmen auf die Markenbildung 115

Interkulturelle Kompetenz – Mythos oder Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Kompetenzen für Erfolg im Feld 'Interkulturelles Coaching' 115

Coaching in der Praxis in Österreich 116

Führen mit Zielen. Welche Auswirkungen hat die Implementierung einer Balanced Scorecard auf die Rolle der Führungskräfte? 116

Coaching als Beratungsmethode für alleinerziehende Frauen? 116

Systemische Organisationsberatung & Total Quality Management. Ein integrativer Ansatz 117

Die hohe Kunst von Veränderungsprozessen in Expertenorganisationen. Wie reagieren Universitäten und Forschungsinstitute als Expertenorganisationen auf einen durch Drittmittelverwendung begründeten möglichen internen Veränderungsbedarf? 117

Coaching-Qualifizierung als Mittel der Schul- und Unterrichtsentwicklung 118

Chancengleichheit und Gleichberechtigung in der Baubranche. Eine empirische Untersuchung bei Frauen und Männern mit Führungsverantwortung 118

ALLES COACHING ODER WAS? Lässt sich Coaching / Elterncoaching signifikant von anderen Beratungsformen abgrenzen? 119

Spannungsfeld überbetriebliches Engagement und Selbstständigkeit 119

Nachhaltige Transfersicherung von Weiterbildung in österreichischen Sparkassen 120

Die Rolle der Personalentwicklung im Unternehmen - eine Untersuchung des Meinungsbildes von Personalistinnen und Personalisten 120

Aus dem Team in den Chefsessel. Strategien von Führungskräften des mittleren Managements, die zum Vorgesetzten des eigenen Teams werden. 121

E-Coaching, Erwartungen und Befürchtungen an einen medial unterstützten Coaching Prozess aus Sicht des Coachees. 121

Krise im Coaching?! Krisencoachings am Beispiel von Coachings nach Arbeitsplatzverlust des Coachees 122

Maßnahmen der Burn-out Prävention 122

Nachhaltige Sicherung der Leistungsfähigkeit von Freiwilligenorganisationen als Körperschaft öffentlichen Rechts in Österreich 122

Unternehmenskultur in der Papierindustrie. Eine empirische Erhebung zur Unternehmenskultur aus der Sicht von Führungskräften in der österreichischen Papierindustrie am Universitätslehrgang der Sigmund Freud Universität Wien 123

Whistleblowing. Vernadern, verpetzen oder ethisch handeln? 123

Warum reagieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Entsendung zu Trainingsmaßnahmen trotzig? 124

Die gesundheitsförderliche Wirkung gemeinsamer Werte in Organisationen – am Beispiel der OÖGKK 124

Erfolgreiche MitarbeiterInnen-Bindung in der Vier- und Fünfsterne Hotellerie 125

Auf den Spuren von systemischen Interventionen für OrganisationsberaterInnen… 125

Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz in Non-Profit-Organisationen in Oberösterreich 125

Mehrgenerationen-Familienunternehmen im Bezirk Freistadt 126

Wissensmanagement in von der Stadt Wien subventionierten Kulturbetrieben 126

'Führung trifft Rituale' Die Auseinandersetzung um den Einsatz von Ritualen als Führungsinstrument und deren soziale Bedeutung aus subjektiver Sicht von Führungskräften. 127

'Darf die Feuerwehr Fehler machen?' Fehlerkultur in Risikomilieus am Beispiel der Berufsfeuerwehr Innsbruck 127

Frauenselbständigkeit ab 45 Jahren als Ein-Personen-Unternehmerinnen im Arbeitskontext Beratung 128

Leadership für eine wirkungsvolle Innovationskultur in Unternehmen und Teams 128

Emotionale Herausforderung Unternehmensnachfolge - Was bewegt die ÜbergeberInnen? 129

Atypische Beschäftigungsverhältnisse und deren soziale Folgen 129

Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihre Coachin. Faktoren im Führungskräfte-Coaching, die Abhängigkeit von Coaching entgegenwirken. 130

Beliefs der Akkulturation ungarischer Minderheiten in Österreich 130

Führungsstil und Qualitäten der Kreativen 131

Der schwierige Umgang mit Fehlern. Zugänge und Lernstrategien von Führungskräften im HR-Bereich im Umgang mit Fehlern 131

Frauen in Spitzenpositionen. Entwicklungen – Herausforderungen – Best Practise 132

Das Thema Sinn im Coaching - Grundlagen, Anwendungsbereiche und Methoden 132

Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) als Brücke zwischen Erwerbstätigkeit und Elternschaft 133

Modeerscheinung oder sinnvolle Innovation? Erfolgsfaktoren des pferdegestützten Coachings 133

Führungsverhalten und dessen Einfluss auf Burnout bei MitarbeiterInnen. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung über denZusammenhang zwischen Führungskomponenten und Burnout 134

Die Arbeitszufriedenheit der Generation Y 134

Anforderungen an die betriebliche Weiterbildung aus Mitarbeitersicht. 135

EAZ - Kommunikationskultur 135

Akzeptanz von elearnings in Organisationen 136

Expatriation in Mexiko 136

Maßnahmen österreichischer Großbetriebe zur Mitarbeiterbindung der Generation Y 137

Besonderheiten des Personalmanagements in agilen Teams 137

Personality structure and emotional intelligence of high-potentials compared to low-potentials in a business context 138

Merkmale und Unterschiede in den Arbeitswerten der Baby Boomer, Generation X und Generation Y 138

Mindfulness and Leadership: What Relevance Does Mindfulness have in the Work Performance of Leaders who Work in Organizations in Germany and Vienna. 139

KundInnenerlebnis als Erfolgsfaktor – Wie wird Customer Experience Management von Unternehmen in Österreich gelebt? 139

Fehlerkultur in der Praxis 140

Relevanz, Wirkung und Hintergrund von Fehlerkultur und wie die Gestaltung von konstruktiver Fehlerkultur Organisationen und Mitglieder beeinflusst 140

Wertschätzung als Indikator für gelingende Kommunikation 140

Die Wirkung der räumlichen und organisatorischen Gegebenheiten eines Schulgebäudes auf die Motivation und das Wohlbefinden der Schülerinnen und Schüler 141

Lernen in Organisationen 141

Wie lernen Menschen in ihrer Organisation und was bedeutet das für die Personalentwicklung dieser Organisation? 141

Lernen in Organisationen 142

Wie lernen Menschen in ihrer Organisation und was bedeutet das für die Personalentwicklung dieser Organisation? 142

Der Arbeitsplatz als Bühne. Die Relevanz des imaginierten Rollenspiels im Arbeitsfeld von Berufstätigen. 142

Inwieweit können Führungskräfte mit Vertrauen und Wertschätzung den impliziten Wissensaustausch zwischen den Generationen fördern 143

Alle Bedürfnisse befriedigt? Wertschätzende Rückmeldung als Mo(tiva)tor. 144

Klang als Intervention im Beratungsprozess 144

Die Relevanz der Empathie in eigentümerInnengeführten Kleinunternehmen 144

Organisationsdesign gestalten - Generation Y binden 145

'Was hat sie/er, was ich nicht hab?' Resilienz bei gekündigten Bankangestellten 145

Welche Bedeutung hat das Seminarangebot 'Good Clinical Practice' für die TeilnehmerInnen in Hinsicht auf ihren beruflichen Alltag? 146

Ehrenamtliches Vereinswesen 146

Interkulturelle Schulkultur 147

Die Gestaltung der Zusammenarbeit mit Eltern der Neuen Mittelschulen in Ballungsräumen 147

Anwendung des Managementtools Team-Ziel-Dialog 148

im Unternehmen ÖBB – Konzept und Wirklichkeit auf dem Weg 148

zu einer lernenden Organisation 148

Die Gemeinde als Organisation 148

Anwendungschancen systemischer Organisationsentwicklung in der Gemeindearbeit -.. 148

Betrachtung anhand des Projektes 'Denkmal für Generationen - Für Kefermarkt' 148

Webinar basiertes Lernen von Führungskräften 149

Determinierende Faktoren zum Verbleib von MitarbeiterInnen in Kieferorthopädischen Ordinationen 150

Bauchgefühl Ade – Das Rekruting im 21. Jahrhundert 150

Nachhaltigkeit in der Betrieblichen Gesundheitsförderung 151

Welche Faktoren müssen gegeben sein, um Betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmen zu verankern? 151

Einsatz von pferdegestütztem Führungskräftetraining in der Führungskräfteentwicklung - Möglichkeiten und Grenzen 151

GESUND IST, WER NICHT KRANK IST? Eine empirische Untersuchung zum Thema psychische Beanspruchung am Arbeitsplatz am Beispiel eines mittelständischen Betriebes. 152

Das Modell 'Jobsharing für Führungskräfte' (TopSharing) als Baustein einer zukünftigen Personalpolitik 152

Überprüfung des Mitarbeitergesprächs als Instrument des Personalmanagements für Junglehrer/innen an BMHS 153

Lerntransfersteigerung mit hybriden Trainings 153

DIE RELEVANZ VON INTUITION FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER PERSONALAUSWAHL 154

Möglichkeit der kooperativen Auslagerung (kooperatives Outsourcing) von Aufgaben der genossenschaftlichen Banken unter Aufrechterhaltung ihrer Eigenständigkeit - untersucht am Beispiel von Raiffeisenbanken in Österreich und Südtirol' 154

'Was ist Qualität im Jugendcoaching?' 155

Ich fühle, also führe ich? Emotionen und ihre Bedeutung für Führungskräfte 155

MULTITASKING UND DIE NEUE WELT DES ARBEITENS 156

Herausforderungen von Frauen in technischen Berufen im generationsübergreifenden Vergleich 156

Qualität vom Handwerk zur Automatisierung: Der Wandel im Bäckergewerbe 157

'Die Fachlaufbahn/ Fachkarriere aus MitarbeiterInnensicht betrachtet' 157

Ist die Fachlaufbahn eine attraktive Karrieremöglichkeit neben der Führungslaufbahn? Eine Untersuchung an verschiedenen Generationen. 157

Erfolgsbedingungen und Grenzen von Action Learning 158

ORGANISATIONALE RESILIENZ IN FAMILIENUNTERNEHMEN 158

Bürgerbeteiligung in der deutschsprachigen Politik_ 159

Die Wirkung von Mitwirkung am Beispiel St. Andrä im Lavanttal/ Kärnten 159

'Evaluierung eines neuen digitalen Tools zur Analyse von Stärken und Talenten mithilfe eines geführten Prozesses' 159

'Wie findet man gutes Personal – mit Glück oder mit Methode?' Personalauswahl in kleinen und mittleren Unternehmen 160

Eine qualitative Studie über die Kriterien erfolgreicher Personalauswahl in kleinen und mittleren Unternehmen 160

Machtwahrnehmung & Selbstwahrnehmung von BeraterInnen 160

aus der personenbezogenen Beratung 160

'Was kommt danach?' 161

Die Auswirkungen von Elternteilzeit auf die Organisation und Teams 161

in Organisationen 161

Der Einfluss von Führung auf die Motivation der MitarbeiterInnen 161

Lernstile im Zusammenhang mit beruflicher Weiterentwicklung – Lernstile und Karrierewahl bei Studierenden der Arge Bildungsmanagement 162

Neues Buch oder Medium am 30.11.2018 13:31:37 - ARGE\Mitarbeit1 162
Mentoring – Teil der Ausbildung NEU 163
für Einsteigerinnen und Einsteiger in Tiroler Raiffeisen Primärbanken 163
Integration von beeinträchtigten Kindern in Oberösterreichischen Regelkindergärten: Fördernde und hemmende Faktoren aus Sicht der Pädagogischen Fachkräfte und Leiter/Innen der Kinderbetreuungseinrichtungen 163
Das Mitarbeiterjahresgespräch auf dem Prüfstand 164
Subjektive Wahrnehmungen bei der Stellenübergabe 164
Bedeutung des Großraumbüros für die MitarbeiterInnenzufriedenheit 165
Aufbruch in die Selbstständigkeit als 165
'Ein Personen Unternehmen' 165
Motive und Gründe welche hinter einem Wechsel vo n einem Angestelltenverhältnis in die Selbstständigkeit liegen 165
Welche Formen der Rückmeldung fördern das Lernen von Organisation und Mitarbeiter/innen im Schulbereich 166
ANFORDERUNGEN AN FÜHRUNGSKRÄFTE AGILER SOFTWAREENTWICKLUNGSTEAMS 166
Nachhaltigkeitsmessung von IT-Trainings durch Personalabteilungen in Unternehmen 167
Der Artikel 21 der UN-Konventionen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dessen Umsetzbarkeit in der professionellen Praxis 167
DIE LERNENDE ORGANISATION 168
Die gelebte Praxis in vier großen österreichischen Familienunternehmen. 168
Die Bedeutung von Feedback, Selbstreflexion und Coaching als Auslöser für berufliche Weiterentwicklung 169
Führen Frauen anders? 169
Eine Betrachtung im österreichischen Bankensektor 170
Welchen Nutzen kann eine MitarbeiterInnebefragung in einer Organisation im Banken - und Versicherungswesen generieren? 170
Sind Sie gut aufgestellt? 171
Aktuelle Entwicklungen in der systemischen Organisationsberatung unter besonderer Berücksichtigunug von Systemaufstellungen 171
Führung interkultureller Teams - Kompetenzen und Konflikte 171
Strategie - Wozu? 172
Auswirkungen der Digitalisierung auf das mittlere Management im Vertrieb am Beispiel einer österreichischen Versicherung 172
Frauen als Führungskraft - 'Das ist mein Stil!' Über die bewusste Veränderung des Führungsverhaltens 173
Perspektiven auf die Gestaltung von Customer Experience Management 173
GENERATIONEN Z MEETS 'WORK-LIFE-BALANCE' Wie definieren VertreterInnen der Generation Z 'Work-Life-Balance' und welche Erwartungen haben sie an ihr Gleichgewicht zwischen Berufs-und Privatleben 174
Projekt und Linie - Ergänzungen und Spannungsfelder 174
Reformpädagogik als Element im Umgang mit Generation Y 175

Nutzen der Gesundheitsförderung im Topmanagement aus Sicht der Topmanager 175
Einfluss zahnärztlichen Personals auf den wirtschaftlichen Erfolg von Praxen 176
Organisationales Wissen durch individuelles und organisationales Lernen nachhaltig managen am Beispiel der pharmazeutischen Industrie 176
Welche Auswirkungen hat die Unternehmenskultur auf die Motivation von Trainer/Trainerinnen in der Erwachsenenbildung? Eine qualitative Studie zur spezifischen Situation von Trainern/Trainerinnen in Festanstellung in der Erwachsenenbildung 177
Corporate Identity und öffentliche Verwaltung. Wirkung und Einfluss auf das 'Wir-Gefühl' 178
'Mein Freund und Fehler' (Maria Montessori)?! Gefahren und Potentiale einer Fehlerkultur in Profit - Unternehmen - wie Führungskräfte die Fehlerkultur in 'ihrem' Unternehmen bewerten. 178
Einflussfaktoren der MitarbeiterInnenzufriedenheit im interkulturellen Vergleich - eine Analyse von vier Ländern (Österreich, Schweiz, Tschechien und Slowakei) 179
Der VSD Vorsorgedialog® als Säule von 'HPCPH - Hospiz und Palliative Care im Pflegeheim' - Ein Kommunikationsinstrument zur vorausschauenden Planung 180
Konfliktherde bei der Aufnahme von Krisenkindern 180
Subjektive Wahrnehmung der Unternehmenskultur 181
KOLLEKTIVE INTELLIGENZ IN UNTERNEHMEN 181
Die berufliche Integration von blinden und sehbehinderten Menschen in Österreich 182
'Innovationskultur - 183
Die Möglichkeit von Führungskräften zur Gestaltung einer innovationsorientierten Unternehmenskultur' 183
Personalentwicklung 4.0 - Selbstgesteuertes Lernen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern 183
Wie können die verschiedenen kulturbedingten Kompetenzen im internationalen Projektmanagement genutzt werden? 184
'Kleider machen Karrieren' - welche Bedeutung/ Einfluss/Anteil hat Kleidung bei Führungskräften auf die Karriereentwicklung und auf den Karriereerfolg? 184
Welche Bedeutung hat informelle Kommunikation zwischen Branchenkolleg/innen im Rahmen überbetrieblicher Veranstaltungen? 185
Change Management bei internen Digitalisierungsprojekten 185
COACHING UND SENIORITÄT 186
'Unterstützende Faktoren in der Fremdunterbringung aus Sicht der Eltern' 186
Erfolgsfaktoren für den Aufbau eines Teams mit einem gemeinsamen Teamverständnis im Rahmen organisationaler Umstrukturierungsprozesse 187
'Macht und Ohnmacht bei Entscheidungen von Bürgermeister*innen' 188
Never change a running System 188
Maßnahmen wirksam umsetzen 189
Gründe für die Implementierung von Maßnahmen zur Einstellung und zum Einsatz älterer Arbeitskräfte in Wirtschaftsbetrieben 189
Potenziale interner Markenführung zur Identifikation von MitarbeiterInnen mit der Unternehmensmarke 190
'Schein oder nicht Schein' 190

Spannungsfeld und Kooperation zwischen Quality und Operations in der Pharmabranche 191
Generationsübergreifende Teamarbeit 191
Das Feuer der Freiwilligen 192
Was Menschen in Freiwilligen Feuerwehren antreibt 192
'Keiner weiß wohin…'- Die Zukunft der öffentlich-rechtlichen Medien in Zeiten des Umbruchs 192
Einbindung von Mitarbeitenden im organisatorischenVeränderungsprozess 193
Führung in Zeiten der Digitalisierung 193
Möglichkeiten und Grenzen beim Einsatz theaterpädagogischer Methoden als Interventionsform in der Organisationsberatung 194
Die digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung. 194
Eine Herausforderung für Behörden 194
Die digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung. Eine Herausforderung für Behörden 195
Talent Management im Krankenhaus 195
Anforderungen und Erwartungen aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 195
Motive und Wirkungen von tiergestützter Personalentwicklung 196
Einfluss und Grenzen der Personalentwicklung in Bezug auf die Mitarbeiterzufriedenheit 196
Flexibilisierung Arbeitszeit – Wohin geht der Weg? 197
Wahrnehmung und Bewertung der Ausweitung der Höchstarbeitszeitgrenzen auf den 12-Stunden-Tag bzw. einer 60-Stunden-Woche aus ExpertInnensicht im Finanzdienstleistungssektor 197
Die Relevanz systemischer Beratungsausbildungen für Führungskräfte – Führungskräfte im Change Interview 197
Ready for SCRUM? 198
Wie die Kenntnis des Graves Value System den Implementierungserfolg einschätzen lassen könnte. 198
PFLICHT ODER KÜR 199
Wirkung und Nebenwirkung von Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz 199
PERSONALENTWICKLUNG IM SPANNUNGSFELD VON INTERKULTURALITÄT 199
Welche branchenübergreifenden Regeln und Grenzen der digitalen Kommunikation gibt es bei interkulturellen Teams? 200
Soziokratie an öffentlichen Schulen 200
Psychosoziale Gesundheit in Österreichs Großunternehmen 201
'Steigerung der Recruitingqualität unter Einbindung systemischer Methoden' 201
Alt und Agil_Agiles Altern im Unternehmen 202
ORGANISATIONSMODELLE IN GEMEINSCHAFTLICHEN WOHNPROJEKTEN 203
KLEIDER MACHEN LEUTE - Welche Rolle spielt das äußere Erscheinungsbild bei der Wahl von (weiblichen) Führungskräften in einem männerdominierten Energiew irtschaftsunternehmen? 203

RITUALE IN CO-WORKING SPACES_Organisationskulturen in selbstgesteuerten Arbeitskontexten 204
MITARBEITERZUFRIEDENHEIT IN DER SICHERHEITSBRANCHE 204
Von der Pferdeherde in den Büroalltaag Pferdeegestützte Teamentwicklung 205
AUSWIRKUNGEN VON BOREOUT AUF DAS TEAM 206
WILLKOMMEN AN BORD 206
Onboarding in der gehobenen Hotellerie 206
DIE AUSWIRKUNGEN DER CORONA-BEDINGTEN 207
TELEARBEIT AUF FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT 207
'Warum nehmen sich Führungskräfte Auszeiten in 208
einem Kloster? Welche Auswirkungen haben diese 208
Auszeiten auf ihr Führungsverhalten?' 208
KENNZAHLEN IM BEREICH DER INTERNEN WEITERBILDUNG DER PERSONALENTWICKLUNG – EIGENTLICH SINNLOS? 208
Essenzielle Faktoren für die erfolgreiche Virtualisierung von Beratungsangeboten im Zuge der Covid19 Pandemie 209
Sollten Führungskräfte eigentlich BeraterInnen sein? 210
Interkultureller Vergleich der Gründungsmotivation 210
von Unternehmern und Unternehmerinnen aus 210
Österreich und Bangladesch 210
TELEARBEIT IM HOME OFFICE: MOBILES 211
ARBEITEN IN DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN 211
DER MEDIENBRANCHE 211
Mitarbeiterkonflikte in Zahnarztpraxen und ihre Auswirkungen 212
DAS VERDECKTE STELLENANGEBOT 212
Die Beeinflussung der Entscheidungsfindung von Bewerbenden hinsichtlich der Anonymisierung der Arbeitgebenden in der Personalsuche. 212
ERFOLGSFAKTOREN IN FÜHRUNG UND KOMMUNIKATION ZUR FÖRDERUNG DER 213
ZUFRIEDENHEIT UND ZUSAMMENARBEIT IN VIRTUELLEN TEAMS 213
ERFOLGSFAKTOREN UND HEMMNISSE FÜR DEN EINSATZ VON DIGITALEN TOOLS IN COACHING UND SUPERVISION 213
ENTSCHEIDUNG ZUR KARRIERE IM MANAGEMENT IM BANKENSEKTOR 214
Wie und warum entscheiden sich Lehrlinge nach Abschluss ihrer Lehre für eine Karriere im Management in ihrem Unternehmen? 214

AutorIn:
Baldaszti, Bernhard

Titel:
Führen als Abteilungsleiter versus Führen als Projektleiter. Eine empirische Erhebung der Unterschiede hinsichtlich Führungsanforderungen und Kompetenzen von Führungskräften für Primärorganisationen und Projektorganisationen

Jahr: 2008 Kodierung: COE0002

Abstract:
Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um etwaige Unterschiede hin-sichtlich der Führungsanforderungen und Kompetenzen im Sinne von Fähigkeiten und Fertigkeiten bei Abteilungsleitern und Projektleitern herauszufinden. Das Ziel dabei war, Hypothesen zur Fragestellung zu erhalten, die nach einer quantitativen Verifizier-ung für die Rekrutierung bzw. Entwicklung von Führungskräften herangezogen werden können. Dabei wurden anfangs Daten bei einer Expertendiskussion gesammelt und auf Video aufgezeichnet, und nach der Transkripierung mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die interessantesten Ergebnisse dieser Arbeit sind, dass Projektleiter eine breitere Fachkompetenz und eine höhere Selbstdisziplin benötigen, und im Stande sein müssen, schnell, weitreichende Entscheidungen treffen zu können. Hingegen müssen Abteilungsleiter visionär sein und strategisch denken können, und sind viel mehr bei der Definition der Mitarbeiterziele gefordert. Die dabei entstandenen Hypothesen sind im Kapitel 7 dieser Arbeit dokumentiert.

AutorIn:
Janku, Diana

Titel:
Versteckte Ressource. Die Rolle des Pharmaberaters im Wissensmanagement

Jahr: 2008 Kodierung: COE0003

Abstract:
Angesichts der Informationsüberflutung in der heutigen Zeit stellt das Filtern relevanter Informationen bzw. das Identifizieren relevanten Wissens eine große Herausforderung für Organisationen dar. Wissen ist mehr als Information. Wissen erlaubt es nicht nur, aus einer Fülle von Daten jene herauszufiltern, die Informationswert haben. Wissen ist eine Form der Durchdringung der Welt: Erkennen, Verstehen, Begreifen. Wissensmanagement bedeutet, geeignete Rahmenbedingungen für einen möglichen Wissensaustausch her zu stellen sowie ein gemeinsames Verständnis für die Ressource Wissen in einer Organisation zu schaffen. Ziel dieser wissenschaftlichen Arbeit ist es, die Bedeutung dieser Ressource für Unternehmen der pharmazeutischen Industrie aufzuzeigen, weiters die Rolle des Pharmaberaters in diesem dynamischen Prozess zu beleuchten und die Erwartungen an diese Rolle und demnach an die Person zu beschreiben. Anhand einer empirischen Erhebung im pharmazeutischen Umfeld und bei Pharmareferenten wurden verschiedene Sichtweisen der Aufgabe und bedeutendsten Rolle des Vertriebsmitarbeiters speziell in der Pharmaindustrie herausgefiltert.

AutorIn:
Kran MBA, Bernhard

Titel:
Die Unterschiede von Fachberatung und systemischer Organisationsberatung aus der Sicht des zu beratenden Unternehmens

Jahr: 2008 Kodierung: COE0004

Abstract:

Vorliegende Arbeit ist dem Ziel gewidmet, die Unterschiede zwischen den Ansätzen der reinen Fachberatung und der systemischen Organisationsberatung in ihrer praktischen Anwendung aus der Sicht des zu beratenden Unternehmens zu evaluieren. Im Rahmen eines theoretischen und eines empirischen Teils wird der Fragestellung auf den Grund gegangen, ob in der Praxis eine eindeutige Differenzierung zwischen diesen Ansätzen möglich ist und wie diese – allein oder in Kombination – von den Kunden beurteilt werden. Nach der Beschreibung des Prinzips der Fachberatung, der systemischen Beratung, eines Vergleichs derselben und in kurzer Form der Komplementärberatung folgt im empirischen Teil eine Datenerhebung und Analyse (qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring [vgl. ds., 1983]). Dazu sind sieben Personalentwickler verschiedener Organisationen befragt worden, wie diese die unterschiedlichen Beratungsansätze in der Praxis wahrnehmen. Das Ergebnis dieser Befragungen bringt eine recht unterschiedliche Gewichtung der verschiedenen Ansätze seitens der Kunden zutage.

Überwiegend wird Fachberatung als Einkauf einer vorgefertigten Lösung, die systemische Beratung als längerfristig wirksame Unterstützung der Mitarbeiter gesehen. Der Verfasser vertritt die These, dass Fachberatung für eindeutige Problemstellungen, systemische Beratung als Begleitprozess zu einer eigenständigen Lösung und Komplementärberatung als sinnvolle Ergänzung zu beiden optimal wäre.

AutorIn:
Mandl, Johanna

Titel:
Rollenselbstverständnis der Führungsebene bei der Implementierung vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Jahr: 2008 Kodierung: COE0005

Abstract:

Bei der Implementierung vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sind Führungskräfte wichtige Partner, indem sie die Unternehmensphilosophie mittragen und an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und am sozialen Miteinander beteiligt sind. Ihr Verhalten beeinflusst das Wohlbefinden und die Gesundheit der MitarbeiterInnen. In der vorliegenden Arbeit wird hinterfragt, ob sich Führungskräfte, in deren Unternehmen BGM implementiert wurde, dieser Rolle bewusst sind. Wie gehen Führungskräfte damit um und welche Voraussetzungen müssen in Zukunft bei der Implementierung von BGM geschaffen werden? Es wurden zwölf Einzelinterviews mit Führungskräften aus drei verschiedenen Unternehmen durchgeführt, die bereits das Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung erhalten haben. Das Ergebnis der Arbeit zeigt, dass für Führungskräfte BGM ein wichtiges Thema ist, dass sie jedoch in ihrer Führungsaufgabe noch nicht integriert haben. Die Vorbildwirkung zeigte sich als wesentlicher Erfolgsfaktor, weiters konnten Führungskräfte einen persönlichen Nutzen erzielen, jedoch eine Veränderung des Führungsverhaltens konnte nicht bewusst wahrgenommen werden.

AutorIn:
Papst, Mag. Andrea

Titel:
Die Entwicklung sozialer Kompetenz von Teilnehmern in Action-Learning-Gruppen

Jahr: 2008 Kodierung: COE0006

Abstract:

Action Learning ist eine innovative Lernmethode, die im angelsächsischen Raum weit verbreitet, in Österreich jedoch kaum bekannt ist. Action Learning erfüllt zwei Zielrichtungen: zum einen die Entwicklung der Organisation, zum anderen die Entwicklung von Mitarbeitern in den jeweiligen Kompetenzbereichen.

Ein Teil dieser Arbeit ist der Beschreibung von Action Learning gewidmet und umfasst die Entstehung, die wichtigsten Vertreter und Schulen bzw. das Lernen im Action Learning. Teilnehmer in Action-Learning-Programmen entwickeln verschiedene Kompetenzen, darunter auch soziale Kompetenz. Im zweiten Teil der Arbeit

wird der Begriff 'Soziale Kompetenz' und die Möglichkeit, seine eigene soziale Kompetenz zu entwickeln, näher erläutert.

Die zentrale Hypothese, inwiefern die Zusammensetzung von Action-Learning-Gruppen die Entwicklung der sozialen Kompetenz der Teilnehmer beeinflusst, ist Gegenstand der empirischen Erhebung. Als Methode wurde die qualitative Forschung herangezogen und fünf ExpertInnen-Interviews durchgeführt.

Die Ergebnisse aus diesen Interviews lassen Erkenntnisse zu, die im letzten Teil der Arbeit zusammengefasst sind. Demnach spielt die Zusammensetzung der Gruppe eine wesentliche, jedoch nicht die alleinige Rolle. Die Entwicklung der sozialen Kompetenz der Teilnehmer wird von zahlreichen anderen Faktoren beeinflusst.

AutorIn:
Simetsberger, Johannes

Titel:
Systemtheoretische Betrachtungen zum modernen Symphonieorchester

Jahr: 2008 Kodierung: COE0007

Abstract:

Ein modernes Symphonieorchester durch die Brille des Systemtheoretikers zu betrachten kann sehr ergiebig sein. Sozialwissenschaftliche und geisteswissenschaftliche Themenstellungen überlappen einander. Durch den gewählten Zugang erschien manches in neuem Licht. Ziel war es für die Organisation Symphonieorchester eine Zuordung unter anderen Organisationsformen zu finden, sie damit von anderen sozialen Systemen auch auf systemtheoretischer Ebene unterscheidbar zu machen.

Mittels einer qualitativen Untersuchung (Leitfadeninterviews) mit einem breiten Sample durch die relevanten Umwelten sollten Erkenntnisse der bisherigen Forschung bestätigt werden, aber v. a. ein Zugewinn an explizitem Wissen erreicht werden.

AutorIn:
Styll, Roman

Titel:
Berufsbild Trainer. Eine empirische Erhebung der Trainerkompetenzen aus der Sicht von Personalentwicklern und Trainern

Jahr: 2008 Kodierung: COE0008

Abstract:

In dieser Master Thesis wird eine Untersuchung durchgeführt, die die Trainerkompetenzen aus der Sicht von Personalern und Trainern untersucht. Untersucht werden die Kompetenzen auf den Ebenen Prozesskompetenz, Fachkompetenz, Methodenkompetenz und persönlichen Kompetenz, die ein Trainer braucht um in seinem Beruf erfolgreich zu sein.

Als Methode wurde eine quantitative Untersuchung in Form eines halbstandardisierten Fragebogens gewählt. Befragt wurden 20 Personaler und 20 Trainer.

Das Ergebnis zeigt, dass es keine großen Unterschiede in der Meinung der Trainer und Personaler bezüglich der Kompetenzen gibt. Das Ergebnis zeigt, dass die wichtigste Kompetenz für beide Berufsgruppen die Didaktik ist. Das Ergebnis zeigt auch, dass eine Basisausbildung, Lebens- und Berufserfahrung zwar wichtig sind, aber nicht garantieren, dass ein Trainer kompetent ist. Wichtige Kompetenzen sind für beide Berufsgruppen vor allem Flexibilität, Bedarfserhebungskompetenzen aus denen maßgeschneiderte Trainingskonzepte hervorgehen und Authentizität.

AutorIn:
Höckner, Gabriele

Titel:

Das Qualitätsmanagementsystem EFQM – Mittel zur Organisationsentwicklung im Krankenhaus. Beschreibung des Modells - Voraussetzungen - Herausforderungen

Jahr: 2008 Kodierung: COE0009

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um einerseits die Haltung von Menschen, die mit dem System EFQM arbeiten (QualitätsmanagerInnen) oder direkt davon betroffen sind (Führungspersonen, Betriebsrat) zu erkennen und in die Arbeit einfließen zu lassen. Andererseits soll die Untersuchung die Forschungsfrage 'Ist EFQM als Mittel zur Organisationsentwicklung geeignet, unter welchen Bedingungen ist EFQM als Mittel zur Organisationsentwicklung in Krankenhäusern geeignet, welche Voraussetzungen braucht es und welche Herausforderungen tun sich auf?' beantworten.

Ziel der Untersuchung war es herauszufinden, welchen Stellenwert EFQM in der Landschaft der Organisationsentwicklung einnehmen kann, Qualitätsmanagement, das Qualitätsmanagement-System EFQM, den EFQMImplementierungs- Prozess und die Selbstbewertungen kritisch zu beleuchten, einen Zusammenhang zwischen EFQM und Organisationsentwicklung herzustellen und Alternativen zu EFQM zu benennen.

Auf eine Satz zusammengefasst kann gesagt werden, dass die Untersuchung ergeben hat, dass das Qualitätsmanagementsystem EFQM als Mittel zur Organisationsentwicklung geeignet ist. Allerdings gilt es dabei Voraussetzungen wie das zur Verfügung stellen von ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen zu erfüllen und einen Weg zu finden mit Widersprüchen umzugehen.

AutorIn:

Rüf, Mag.a Rosa Luise

Titel:

Chancen und Herausforderungen von Coaching und Peer-Mediation in der Schule

Jahr: 2009 Kodierung: COE0010

Abstract:

Der gesellschaftliche Wandel macht auch vor der österreichischen Schullandschaft nicht Halt. Aufgaben, die in früheren Zeiten von der Familie übernommen wurden, werden mehr und mehr an die Schule delegiert. Die zunehmende Gewaltbereitschaft von Jugendlichen und das veränderte Verhältnis zu Autoritäten machen eine Neuorientierung notwendig. Die Gestaltung von sozialen Beziehungen im Klassenverband, sowie der Umgang mit den damit verbundenen immer wieder kehrenden Konflikten, verlangen Kompetenzen, die nicht Gegenstand der Lehrerausbildung sind. Im theoretischen Teil dieser Arbeit wird dargelegt, dass schon von der Reformpädagogik, die ihre Fortsetzung in der systemisch-konstruktivistischen Pädagogik findet, mögliche Alternativen zur Belehrungsschule aufgezeigt wurden.

Diese finden heute unter anderem auch in Form von neuen Ansätzen wie Coaching, Peer-Mediation und Persönlichkeitsbildung wieder Eingang in den Schulalltag. Diese Arbeit untersucht, welche Erwartungen Lehrerinnen und Lehrer, aber auch Direktorinnen und Direktoren an Coaching und Peer-Mediation im Wiener Mittelschulen- und AHS-Bereich haben. Was sie sich von diesen neuen Ansätzen versprechen, wo ihre Hoffnungen liegen und welchen Herausforderungen sie im Schullalltag begegnen, ist Gegenstand dieser Untersuchung. Die Ergebnisse zeigen, dass beide Bezugsgruppen sowohl Coaching als auch Mediation an der Schule begrüßen, da die dadurch erworbenen Kompetenzen, gepaart mit einer steigenden Reflexionsfähigkeit, die Chancen auf Eigenverantwortlichkeit und ein friedvolles Miteinander erhöhen.

AutorIn:

Stocker, Michael

Titel:

Förderliche personale und organisationale Faktoren für das Zurverfügungstellen von Wissen zwischen Mitarbeitenden von Natur- und Landschaftsschutzabteilungen

Jahr: 2009 Kodierung: COE0011

Abstract:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Abteilungen der öffentlichen Verwaltungen müssen sich auf dem aktuellen Wissensstand halten, um ihrer Abteilung zum Erfolg verhelfen zu können.

Die vorliegende Master Thesis arbeitet die personalen und organisationalen Faktoren heraus, welche die Mitarbeitenden von Natur- und Landschftsschutzabteilungen darin unterstützen, ihr Wissen ihren KollegInnen zur Verfügung zu stellen.

Einundzwanzig Angehörige von vier Natur- und Landschaftsschutzabteilungen in Österreich und in der Schweiz wurden in Gruppeninterviews um ihre Meinung gefragt. Diese wurden mittels qualitativer Methoden wissenschaftlich ausgewertet.

Als förderlichste Faktoren zeigen sich auf der personalen Ebene die guten Beziehungen unter KollegInnen und auf der organisationalen Ebene die Unterstützung der mündlichen Weitergabe des Wissens. Organisationale Unterstützung wirkt dann besonders gut, wenn gute Beziehungen zwischen den Personen vorhanden sind. Die Organisation ist diesen Beziehungsqualitäten nicht ausgesetzt. Sie kann förderlich auf die persönlichen Beziehungen Einfluss nehmen.

AutorIn:
Frey-Hoffmann, Heinke

Titel:
Lernen – und die Kraft der Strukturen. Wie strukturbewusste Organisationen über ihre gegenwärtige Realität hinauswachsen können. Ein Struktur- und lernorientierter Beratungsansatz

Jahr: 2009 Kodierung: COE0012

Abstract:

Diese Masterarbeit befasst sich mit der Frage 'Wie Organisationen und ihre Mitglieder für die Lernförderlichkeit bzw. Lernhinderlichkeit ihrer Strukturen sensibilisiert werden können. Denn gerade weil Strukturen in unseren Denkweisen aber auch in unseren zwi-schenmenschlichen und sozialen Lebensumwelten bewährt, eingespielt und verankert sind, können sie in ihrer bequemen Vertrautheit manchmal dazu führen, dass sowohl In-dividuen als auch ganze Organisationen in überholten Praktiken erstarren. Lernen, hinge-gen ist eine Möglichkeit, um der manchmal drohenden persönlichen und unternehmeri-schen Erstarrung entgegen zu wirken. Unternehmen können das werden, was sie sein wollen. Aber nur, wenn ihre Lernbedingungen und damit die strukturelle Unternehmens-realität berücksichtigt und gewürdigt werden. Dazu müssen sie aber zu ihren eigenen Be-obachtern werden und selber das Potenzial ihrer Lernfähigkeit entdecken. Das heisst, die historisch gewachsene, sehr 'eigenwillige' Kraft der Strukturen, die ihre Realität und damit auch ihre Lernfähigkeit ausmachen, über den Weg der Selbstreflexion entdecken. Erst dann werden sie auch lernen, wie sie lernen.

AutorIn:
Lenz, Günter

Titel:
Innovationsmanagement von Einkaufszentren in Bahnhöfen. (Wie) beeinflusst die Unternehmenskultur die Innovationsleistung von Einkaufszentren?

Jahr: 2009 Kodierung: COE0014

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um zu prüfen, inwiefern die in der Literatur genannten Erfolgsfaktoren des Innovationsmanagements auch auf Einkaufszentren in Bahnhöfen zutreffen, und welchen Einfluss die Unternehmenskultur auf die Innovationstätigkeit dieser Einkaufszentren hat. Die Zielsetzung war es, am Beispiel von neun Einkaufszentren herauszufinden, in welchem Maße diese Erfolgsfaktoren (und im Besonderen die Unternehmenskultur) ausgeprägt sind. Auf der Basis eines Literaturstudiums wurde ein Fragebogen ausgearbeitet, mit dem eine quantitative Erhebung durchgeführt wurde. Die Untersuchung erbrachte das Ergebnis, dass die Einkaufszentren die für Dienstleistungsunternehmen charakteristischen Erfolgsfaktoren und Schwächen im Innovationsmanagement aufweisen. Die Innovationsleistung der Einkaufszentren wird vor allem durch drei – stark von der Unternehmenskultur geprägte – Faktoren gefördert: das Engagement der Mitarbeiter, Strategie und Führung.

AutorIn:
Mittheisz, Mag. Nikolaus

Titel:
Erlebte Finanzkrise 2007/2008, Krisenmanagement und Lernpotenziale am Beispiel von Private Banking-Berater/innen Niederösterreichischer Raiffeisenbanken

Jahr: 2009 Kodierung: COE0015

Abstract:

In dieser MasterThesis wird in einer empirischen Untersuchung das subjektive Erleben der Finanzkrise 2007/2008, die Ausprägungen des Krisenmanagements und die daraus erkannten Lernpotenziale am Beispiel von Private Banking-Berater/innen Niederösterreichischer Raiffeisenbanken erforscht. Die Auseinandersetzung mit der Geschichte des Geldes und der Geldanlage, mit der Chronologie der Finanzkrise 2007/2008 und mit Krisenmanagement dienen als theoretische Grundlage dieser Arbeit.

Im empirischen Teil wurden narrative Interviews mit Private Banking-Berater/innen durchgeführt und diese anhand der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die wichtigste Komponente im Krisenmanagement war eine schnelle, offene und über alle Organisationsebenen hinweg funktionierende interne und externe Kommunikation. Die größten Lernpotenziale werden von den interviewten Personen in der punktuellen

Verbesserung der internen Kommunikation und der Entscheidungs- und Handlungsgeschwindigkeit, im kritischen Überdenken der Produktwelt, in der Rückbesinnung auf die Unternehmenswerte regionaler Banken und in der Erweiterung der Ausbildung um den Aspekt des Kundenumgangs in Krisensituationen gesehen.

AutorIn:
Pichler, Mag.a Heidemarie

Titel:
Unterschiede in Bezug auf das Führungsverständnis von wissenschaftlichen Führungskräften und Führungskräften aus dem Bereich der internen Dienstleister der TU Wien

Jahr: 2009 Kodierung: COE0016

Abstract:

Die Ausgliederung durch das UG 2002 bietet Universitäten die Möglichkeit, ohne das 'ministerielle Gängelband' individuelle Wege zu gehen, um im nationalen und internationalen Wettbewerb um Studierende, ForscherInnen und Fördermittel reüssieren zu können. Eine wesentlichen Rolle bei der Umsetzung dieser Ambitionen tragen die an der Universität tätigen, Führungskräfte.

Diese Arbeit untersucht ob sich Führungskräfte dieser Verantwortung bewusst sind und, wie sie diesen Gestaltungsspielraum ausfüllen. Besonderes Augenmerk wird dabei auf mögliche Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Führungskräften und Führungskräften aus dem Dienstleistungsbereich gelegt, die sich aus den Besonderheiten einer ExpertInnenorganisation ergeben können.

Die Ergebnisse einer elektronischen Umfrage unter allen Führungskräften bestätigt zwar grundsätzlich Unterschiede, im Menschenbild oder in Bezug auf die Motivation Führungsaufgaben zu übernehmen, die Differenz fällt jedoch geringer aus als angenommen.

AutorIn:
Wild, Mag.a Katharina

Titel:
Competence, Commitment, Contribution - Eine Erfolgsformel zur Bindung von Führungskräften, Experten und Talenten?

Jahr: 2009 Kodierung: COE0019

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um zu überprüfen, inwieweit die vom Management-Guru Dave Ulrich aufgestellte Human Resources-Formel (Competence x Commitment x Contribution) auch für die Bindung von Key Playern (dazu zählen Führungskräfte, Senior Experten und Talente) im befragten Unternehmen gilt.

Ziel dieser Analyse ist die Definition jener Faktoren, die für die Verbleibeabsicht der befragten Mitarbeiter am wesentlichsten sind. Weiters sollte erhoben werden, wie zufrieden die Untersuchungsgruppe mit diesen - die Bindung beeinflussenden - Themenstellungen ist.

Als Untersuchungsmethode wurde eine empirische Erhebung mittels Online-Fragebogen gewählt. Der Fragebogen umfasst insgesamt 29 Fragen. Je neun Fragen sind den Faktoren Competence, Commitment und Contribution zugeordnet. Zwei Fragen sind der Verbleibeabsicht gewidmet.

Die Hypothese 'Competence, Commitment und Contribution sind im gleichen Maße wesentlich für die Bindung von Führungskräften, Experten und Talenten' kann für das untersuchte Unternehmen nicht bestätigt werden. Die für die Verbleibeabsicht wesentlichen Themen sind vor allem den Faktoren/ Dimensionen Competence und auch Commitment jedoch nicht dem Themencluster Contribution zuzuordnen. Weiters hat die Untersuchung ergeben, dass jeweils kein ganzer Themencluster Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung hat, vielmehr sind dafür einzelne Themenstellungen wesentlich (wie z.B. ob jemand Spaß an seiner Arbeit hat oder ob er das Gefühl hat, im Job erfolgreich sein zu können).

AutorIn:
Cejna-Schubert, Mag.a Cosima

Titel:
Wissensmanagement – ein Thema für Ein-Personen-Unternehmen? Eine empirische Untersuchung am Beispiel von wissensintensiven Dienstleistungen

Jahr: 2009 Kodierung: COE0020

Abstract:

Der Strukturwandel in der Wirtschaft in den letzten Jahrzehnten begünstigte die Entstehung von vermehrt selbstständigen und dienstleistungsorientierten Erwerbsformen.

Ein besonders starker Trend ist zu Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen festzustellen, für die Wissen Wertschöpfungs- und Wettbewerbsfaktor darstellt. Das EPU steht damit wie jedes andere Unternehmen vor der Herausforderung, die Ressource Wissen entsprechend zu managen. Daraus entsteht die Frage, ob Elemente des Wissensmanagements für EPUs relevant sind. Um die konkreten Wissensprobleme zu erfassen, wurden zwölf EPUs, die in wissensintensiven Dienstleistungen tätig sind, im Rahmen einer qualitativen Untersuchung über ihren spezifischen Umgang mit Wissen interviewt. Die Ergebnisse waren weniger deutlich als erwartet. Wissensprobleme liegen im Bereich Filtern, Suchen und Finden von Informationen (Suchstrategien, Organisation des Ideenmanagements, Filtern von relevanten Informationen in der Informationsfülle, strukturierte Ablagesysteme). Darüber hinaus wurden Effizienzpotentiale in den Bereichen Wissensziele, Kreativitätstechniken, Wissen über Mitbewerbern, Umgang mit Fehlern, kritische Auseinandersetzung mit dem Netzwerk, Selbstreflexion nach Projekten und unter professioneller Anleitung, Einsatz

von Freeware und Web-2.0-Tools festgestellt. Alle Probleme sind wissensbezogen, lassen sich Wissensprozessen zuordnen und können teilweise mit Methoden und Instrumenten des Wissensmanagements gelöst werden. Daraus wird abgeleitet, dass Elemente des Wissensmanagements für EPUs relevant sind.

AutorIn:
Frantsich, Christian

Titel:
Wie systemisch ist die klassische Beratung? Eine empirische Untersuchung der Relevanz von systemischer Organisationsberatung in klassischen Beratungsansätzen

Jahr: 2009 Kodierung: COE0021

Abstract:
Seit mehr als hundert Jahren nutzen Unternehmen die Dienstleistungen externer Berater. Die klassischen Expertenberater aus dieser Tradition sind seit geraumer Zeit mit Kritik zu ihrem Beratungsansatz konfrontiert. In der systemischen Beratung wird schon seit Jahren über die Erweiterung des eigenen Beratungsansatzes und somit die Annäherung an traditionelle Beratung diskutiert. Die vorliegende Arbeit untersucht, ob von Seiten der Fachberatung ebenfalls ein Annäherungstrend zu erkennen ist. Es wurde das theoriegeleitete Pyramidenmodell der Beratung zur Beschreibung von Beratungsansätzen entwickelt, welches der qualitativen Inhaltsanalyse als Suchraster diente. Im Sinne einer Datentriangulation wurden fünf Experteninterviews geführt und die Internetauftritte von klassischen Beratern untersucht. Es konnte festgestellt werden, dass ein Modell der integrierten Beratung publiziert wurde, jedoch in den Interviews nur wenige der Aussagen auf systemische Inhalte schließen lassen. Eine Annäherung im Beratungsansatz kann somit nicht gezeigt werden, sondern eher eine Erweiterung der klassischen Methodenkompetenz um systemische Interventionen und Konferenzdesigns.

AutorIn:
Handle, Petra

Titel:
Einfluss eines Bürohandbuches auf das Office-Management

Jahr: 2009 Kodierung: COE0022

Abstract:
Handbücher als Instrumente des Qualitätsmanagements sind in der Prozessgestaltung immer häufiger im Einsatz. Weiters garantieren Standards die Qualität der Prozesse.

Die Beantwortung der Forschungsfragen, ob Standardprozesse auch im Büro an der Tagesordnung sind und wenn ja, ob dadurch die Qualität der Büroabläufe steigt – insbesondere im Vertretungs- oder Einschulungsprozess waren Ziele der empirischen Erhebung. Als Methode wurde einerseits eine schriftliche Befragung unter Büromitarbeitern durchgeführt, um festzustellen, wie derzeit Informationen zu Büroabläufen ausgetauscht werden und welche Hindernisse dabei auftauchen.

Andererseits wurde die Untersuchung durch drei Experteninterviews vertieft: Personen, die bereits ein Bürohandbuch nutzen, erläutern Details des Erstellungs- und Implementierungsprozesses.

Das Ergebnis der schriftlichen Befragung zeigt, dass bereits mit Standards gearbeitet wird. Es wurde weiters eine mittlere Zufriedenheit mit derzeitigen Büroabläufen und eine hohe Erwartungshaltung an ein Bürohandbuch in Bezug auf Vertretungs- und Einschulungsphasen festgestellt. Als größtes Hindernis für die Erstellung eines Bürohandbuches geben die Befragten Zeitmangel an.

In den Experteninterviews bestätigen die Befragten die Zeitersparnis und unterstreichen durch Wortmeldungen, dass sich die Qualität der administrativen Abläufe verbessert. Die Experten empfehlen weiters, sich die Unterstützung der Geschäftsführung für die Erstellung eines Bürohandbuchs einzuholen sowie Nutzer aktiv in diesen Erstellungsprozess einzubeziehen.

AutorIn:
Hejna, Petra

Titel:
Motive zur Wahl eines Masterlehrgangs im Bereich Coaching und Organisationsentwicklung an der ARGE Bildungsmanagement Wien aus der Sicht von Studierenden

Jahr: 2009 Kodierung: COE0023

Abstract:
Ein stetiger Wandel in unserer Arbeitswelt, eine hohe Belastung von Führungskräften und eine wachsende Nachfrage an Beratung lässt auf einen steigenden Ausbildungsbedarf im Bereich Coaching und Organisationsentwicklung schließen. Ziel dieser Arbeit ist es die Motive, die zur Wahl einer Masterausbildung in Bereich Coaching und Organisationsentwicklung an der ARGE Bildungsmanagement Wien aus der Sicht von Studierenden, zu evaluieren. Dazu wurde eine schriftliche Befragung der Lehrgangsteilnehmer im Juni 2009 durchgeführt. Insgesamt haben 98 Studierende an dieser Befragung teilgenommen. Es erscheint, dass die persönliche Weiterentwicklung für die Lehrgangsteilnehmer im Vordergrund steht. Im Speziellen Führungskräfte sehen sich verstärkt von Veränderungsprozessen betroffen und für deren Umsetzung verantwortlich.

Zur professionellen Bewältigung dieser will die Rolle als 'Change Manager' gelernt sein. Weiters scheint die Ausbildung als Grundlage für die Verwirklichung beruflicher Ziele, die in Richtung Coach oder Organisationsberater gehen, gesehen zu werden.

AutorIn:
Holub, Mag. (FH) Alexander

Titel:
Wissensmanagement in TrainerInnennetzwerken. Trainerinnen und Trainer und die Ressource Wissen?

Jahr: 2009 Kodierung: COE0024

Abstract:
Der bewusste Umgang mit dem wichtigen Produktionsfaktor Wissen wird für Bildungsorganisationen der Erwachsenenbildung zur zentralen Herausforderung in einer zunehmend wissensorientierten Gesellschaft. Wissen effektiv und effizient zu erwerben, entwickeln, dokumentieren und verteilen kann durch die Vernetzung von Wissen in TrainerInnennetzwerken erfolgreich gelingen. In der vorliegenden Arbeit wird, auf Basis von 14 halbstrukturierten Leitfadeninterviews überprüft, ob Trainerinnen einen anderen Umgang mit der Ressource Wissen besitzen als männliche Trainer und welchen Einfluss Wissensmanagement auf die TrainerInnentätigkeit und die Aus- und Weiterbildung im TrainerInnennetzwerk hat. Die wesentlichen Ergebnisse der qualitativen Untersuchung zeigen trotz einiger Gemeinsamkeiten, klar erkennbare Unterschiede zwischen Trainerinnen und Trainern im Umgang mit dem Begriff Wissen.

Eine bewusste Auseinandersetzung mit den Kernprozessen im Wissensmanagement erleichtert die TrainerInnentätigkeit und bietet eine gute Unterstützung für die notwendige Aus- und Weiterbildung im TrainerInnennetzwerk.

AutorIn:
Jochum-Müller, DSA Gernot

Titel:
Führung ohne Oben? Über Führungsphänomene die ohne hierarchische Vorgesetztenfunktion wirksam sind.

Jahr: 2009 Kodierung: COE0025

Abstract:

Das Leiten außerhalb der Linienfunktion hat in den letzten Jahren in Literatur und Praxis an Bedeutung gewonnen. Diese Arbeit soll klären, welche Anforderungen sich für Organisationen und Führungskräfte ergeben, wenn diese keine Vorgesetztenfunktion mit dienstrechtlicher Grundlage innehaben, sie aber wirksam führen sollen. Für die Untersuchung wurden Interviews mit Leitern von Managementteams, Stabstellen sowie Projektleitern über ihren Führungsalltag geführt, schriftlich dokumentiert und zusammengefasst. Das Ergebnis umfasst Anforderungen an Organisationen und Führungskräfte, die den Entwicklungen Rechnung tragen, das Führung zu einer Mannschaftsleistung wurde und der Erwerb von Führungsautorität in diesem Kontext wichtiger ist, als die formale Machtausstattung die mit einer Linienfunktion verbunden ist. Um dies umzusetzen, ist es nötig, Führung neu zu denken, über Führungsverhalten gemeinsam zu reflektieren, eine gemeinsame Sprache dafür zu finden sowie eine offene Kommunikations- und Konfliktkultur zu entwickeln. Überlieferte hierarchische Linienstrukturen und tradiertes Führungsverhalten werden damit aber deutlich hinterfragt.

AutorIn:
Karall, Mag. Peter

Titel:
Studienwahl, Berufsorientierung und systemisches Coaching im Kontext der Lebensplanung junger Erwachsener. Mit einr qualitativen Angebots- und Bedarfserhebung unter MaturantInnen, LehrerInnen und Studierenden

Jahr: 2009 Kodierung: COE0026

Abstract:

Junge Erwachsene stehen beim Übertritt von der Schule in den Beruf oder in eine weiterführende Ausbildung vor komplexen Herausforderungen. Hohe Drop-Out Raten an Universitäten zeigen zum Beispiel, dass bei der Wahl eines Studiums berufliche und persönliche Ziele im Vorfeld oft nicht ausreichend beleuchtet werden.

In der Masterarbeit wurde der Frage nachgegangen, wie Berufs-, Ausbildungs- und Studienentscheidungen von SchülerInnen getroffen werden. Es wurde erhoben, welche Unterstützung vonseiten der Schule angeboten und wie diese von den Betroffenen eingeschätzt wird, was sie sich diesbezüglich wünschen und welche Rolle in diesem Zusammenhang systemisches Coaching spielen kann.

Im Rahmen einer explorativen qualitativen Untersuchung wurden SchülerInnen, StudentInnen und LehrerInnen befragt. Die Interviews wurden anschließend analysiert und in den Kontext von Umfeldmaterial und theoretischen Überlegungen gestellt, die sich auf den Themenbereich Beruf, Weiterbildung und Lebensgestaltung in einem komplexen gesellschaftlichen Zusammenhang konzentrierten.

Die vielschichtigen Ergebnisse zeigen, dass die Studien- beziehungsweise Berufsentscheidung oft zufällig und in engen Denkhorizonten getroffen wird. Das Informations- und Beratungsangebot wird von den Betroffenen größtenteils als unzureichend eingeschätzt. Systemisches Coaching kann - allerdings am besten im Zusammenhang mit einer komplementären Beratung, die auch fachlich Orientierung gibt - einen Teil der Lücke schließen, die derzeit am Übergang von Schule, Ausbildung und Berufsleben auseinanderklafft.

AutorIn:
Kerschbaumer, Dr. Stefan

Titel:
Evaluation von Führungskräftetrainings - Was beeinflusst das Urteil der TeilnehmerInnen?

Jahr: 2009 Kodierung: COE0027

Abstract:

Die Arbeit untersucht die Zufriedenheit der Teilnehmer von Führungskräftetrainings. Es werden die Inhalte und Methoden zur Ausbildung von Managementfähigkeiten und der sozialen Kompetenz von Führungskräften unter verschiedenen Gesichtspunkten beleuchtet. Die Parameter der Zufriedenheit lassen sich gliedern in den

Teilnehmer, den Trainer und den Kursanbieter, wobei jeder Teil in verschiedenen Phasen des Ausbildungsprozesses verschiedenen Einfluss auf die zu untersuchende Zufriedenheit der Teilnehmer nehmen. Auf Basis bestehender Untersuchungen im Bereich der Evaluation universitäter Lehrveranstaltungen, Befragungen von Trainern und Personalentwicklern und verschiedenen Untersuchungen im Bereich der Erwachsenenbildung, wurde ein Fragebogen zur Evaluierung entwickelt, von Teilnehmern unterschiedlicher Kurse im Bereich der Führungskräfteausbildung des WIFI Steiermark ausgefüllt und mit Hilfe statistischer Methoden ausgewertet. Dabei wurden u.a. die Didaktik und Methodik der Trainer, das Interesse und die Erwartungen der Teilnehmer und die Umgebungsbedingungen der Kurse untersucht. Für die Analyse wurden die deskriptive Beschreibung der Skalen, sowie eine Korrelationen im Bezug auf die Zufriedenheit ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen Spielraum und Akzeptanz seitens der Teilnehmer gegenüber neuer und erweiterter didaktischer Lernmethoden. Die höchste Korrelation der Zufriedenheit zeigt sich in der Erfüllung der inhaltlichen Zielsetzungen. Weiters sind die Praxistauglichkeit der Inhalte und die im Kurs erlangte Fähigkeit zu deren Umsetzung wesentliche Kriterien für die Zufriedenheit.

AutorIn:
Kesselring M.A., Carmen

Titel:
Standardisierte Geschäftsprozesse im Kontext mit Motivation der Mitarbeiter einer Krankenhausverwaltung (Untersuchung am Beispiel einer Zentralkrankenanstalt in Westösterreich)

Jahr: 2009 Kodierung: COE0028

Abstract:

Im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit galt es, am Beispiel der Verwaltung des A. ö. Landeskrankenhauses – Universitätskliniken Innsbruck, Kenntnis darüber zu erlangen, ob standardisierte Geschäftsprozesse Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeiter einer Krankenhausverwaltung haben.

Als Ergebnis der zehn problemzentrierten Interviews lässt sich zusammenfassend feststellen, dass für die Einführung und Umsetzung standardisierter Geschäftsprozesse im Wesentlichen ein hohes Maß an Partizipation die Motivation aller Prozessbeteiligten positiv beeinflusst. Bei geringer Einbindung der Mitarbeiter und einem zu hohen Standardisierungsgrad hingegen sind negative Auswirkungen auf die Mitarbeitermotivation zu erwarten.

AutorIn:
Klugsberger, Georg

Titel:
Coaching als Unterstützung für Leiterinnen und Leiter von Justizanstalten

Jahr: 2009 Kodierung: COE0029

Abstract:

Zunehmend steigende Anforderungen, die in den letzten Jahren an das gesamte Strafvollzugspersonal gestellt werden, lassen insbesondere im Leitungsbereich den Bedarf an verstärkter Unterstützung durch Dienstbehörde, diverse andere Stellen und Personen vermuten. In dieser Arbeit wurde untersucht, wie hoch die Arbeitszufriedenheit bei den Leiterinnen und Leitern von Justizanstalten ist und welche Unterstützungsformen bis jetzt gewährt wurden. Ein vermehrter Unterstützungsbedarf wurde insbesondere mit dem Fokus auf Coaching als geeignete Unterstützungsform hinterfragt. Zusammenfassend konnte als Ergebnis der Befragung eine weitgehend überdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit bei den Anstaltsleiterinnen und Anstaltsleitern festgestellt werden.

Daneben konnte aber auch bei Angaben von mangelnder Arbeitszufriedenheit ein Zusammenhang mit fehlend empfundener Unterstützung nachgewiesen werden. Neben vielfältigen Vorschlägen für künftige Unterstützungsgestaltung wurde Coaching als sehr gut geeignete Maßnahme insbesondere zur persönlichen Unterstützung, aber auch zur Unterstützung von Leitungsteams eingeschätzt.

AutorIn:
Langer, Mag.a Sonja

Titel:
Implementation of coaching as a tool for staff development – Myth or reality?

Jahr: 2009 Kodierung: COE0030

Abstract:
Diese qualitative Arbeit beschäftigt sich mit der Relevanz und den Zielen von Coaching als Instrument moderner Personalentwicklung. Es handelt sich um einen Versuch zu erklären was bei der strukturierten Implementierung eines Coaching-Prozesses zu beachten ist, welche kritischen Erfolgsfaktoren daraus abgleitet werden können und untersucht welche Unternehmen Coaching bereits für Personalentwicklung einsetzen. Es wurden 27 Experten (8 Coaches/Organisationsentwickler) persönlich interviewt. Die Befragungen brachten gute Ergebnisse und es konnte gezeigt werden, dass Coaching als Entwicklungs- und Unterstützungsinstrument an Bedeutung gewinnt. Es wird vor allem zur Führungskräfteentwicklung und -unterstützung eingesetzt sowie zur Verbesserung der Qualität von Führung, Effizienz und Leistung. Ungefähr die Hälfte aller interviewten Personalentwickler gab an, dass Sie bereits einen strukturierten Coaching-Prozess und eine Coaching Plattform eingeführt haben und dass die aktive Nachfrage nach Coaching zugenommen hat. Auch wenn die Erfolgsevaluierung eher schwierig ist und selten durchgeführt wird, zeigten sich die Interviewpartner mit der Verwendung und Einführung von Coaching zufrieden.

AutorIn:
Leitner, Mag. Gerhard

Titel:
Kritische Erfolgsfaktoren von Change Projekten

Jahr: 2009 Kodierung: COE0031

Abstract:
In dieser Master Thesis wird eine Untersuchung durchgeführt, die die kritischen Erfolgsfaktoren bei Change Projekten aus Sicht von Top Managern und HR Managern untersucht. Dabei wird die Rolle des Top Managements und des mittleren Managements als Erfolgsfaktor bei Veränderungsprojekten analysiert sowie der Einfluss und die Bedeutung von Kommunikation im Change Prozess und die Notwendigkeit einer Vision oder eines Zielbildes für einen erfolgreichen Wandel. Ziel ist es auch, die Rolle der Führung im Change Prozess vertiefend zu untersuchen. Befragt wurden vier Top Manager und vier HR Manager mit nachweislicher Erfahrung mit Change Projekten. Die Interviews wurden auf der Grundlage eines halbstandardisierten Fragebogens geführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Das Ergebnis zeigt, dass es keine großen Unterschiede in der Einschätzung der Top Manager und HR Manager bezüglich der kritischen Erfolgsfaktoren bei Change Projekten gibt. Das Ergebnis unterstreicht vor allem wie wichtig die Rolle und das damit verbundene Commitment, Engagement und Involvement des Top Managements für den Erfolg von Veränderungsprozessen ist.

AutorIn:
Luggin, Degenhard

Titel:
Auswirkungen von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen auf das Selbstkonzept von Jugendlichen

Jahr: 2009 Kodierung: COE0032

Abstract:
Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Frage, welche Auswirkungen berufliche Qualifizierungsmaßnahmen auf das Selbstkonzept von Jugendlichen haben. Das Selbstkonzept wird entsprechend

des aktuellen Forschungsstandes als entscheidende 'Größe' für die individuellen Berufschancen von Jugendlichen angesehen. Je stabiler und je positiver das Selbstkonzept eines Jugendlichen ist, desto größer können auch die Erfolgschancen von Jugendlichen bei ihrer Arbeitssuche und beruflichen Integration erachtet werden. Zur Untersuchung dieser Fragestellung wurden in vier durch das Bildungsinstitut 'ibis acam' organisierten Seminaren, jeweils zu Beginn und zum Ende der Maßnahme ein im deutschsprachigen Raum etabliertes Verfahren zur Erfassung des Selbstkonzeptkonstrukts (Frankfurter Selbstkonzeptskalen) durch die Jugendlichen befüllt und anschließend statistisch ausgewertet. Die Studien und Ergebnisse verweisen auf eine eindrucksvolle Wirksamkeit der beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen. In nahezu allen Bereichen des Selbstkonzepts zeigen sich beachtliche und zum Teil statistisch signifikante und sehr signifikante positive Veränderungen. Besonders gut schneiden die Maßnahmen 'Vorbereitung auf die Lehre' und 'Job-Vision' ab. Die wesentlichsten Verbesserungen zeigen sich bei den Skalen 'Leistungsfähigkeit' (FSAL), 'Verhaltens- und Entscheidungssicherheit (FSVE), 'Soziale Kontakt- und Umgangsfähigkeit' (FSKU) und 'Gefühle und Beziehungen zu anderen' (FSGA). Bemerkenswert ist zudem, dass Mädchen im Vergleich zu Burschen besser abschnitten, d.h. mehr von den Qualifizierungs¬maßnahmen profitieren konnten.

AutorIn:
Mietschnig, Mag.a Maria

Titel:
Führung von projektorientierten Unternehmen. Eine Untersuchung der hierarchischen Strukturen in mittelständischen Planungsbüros

Jahr: 2009 Kodierung: COE0033

Abstract:

Traditionelle Organisationsmodelle mit ihren oft starren hierarchischen Strukturen stehen in einem Widerspruch zur Realität von Projektmanagement. Projektorientierung im Unternehmen bedeutet, offen für neue Ideen zu sein, 'Unplanbares' zu planen und auf Veränderungen mit hoher Flexibilität zu reagieren. Verschiedene Modelle von projektorientierten Organisationen werden in der Literatur dargestellt und diskutiert. In der empirischen Untersuchung dieser Masterthesis wird am Beispiel von 8 Planungsbüros qualitativ untersucht, ob die in der Theorie dargestellten Organisationsmodelle für projektorientierte Unternehmen in mittelständischen Planungsbüros tatsächlich zu finden sind.

AutorIn:
Moschitz, Daniela

Titel:
Kriterien für erfolgreiches Coaching in Schulen aus der Sicht gecoachter Schüler unter Berücksichtigung der Kombination Coach und Tutor. Eine empirische Studie, untersucht an der Sir-Karl-Popper-Schule in Wien

Jahr: 2009 Kodierung: COE0034

Abstract:

Ziel der vorliegenden Master Thesis ist es, die Kriterien für erfolgreiches Coaching und Tutoring aus der Sicht gecoachter Schüler zu eruieren unter der Berücksichtigung des Umstandes, dass Coaching und Tutoring wöchentlich alternieren. Untersucht wird dies an der Sir-Karl-Popper-Schule in Wien. Charakteristika und Qualitätsmerkmale für erfolgreiches Coaching aus professioneller Sicht gibt es in der Literatur viele. Hier wird versucht Coaching und Tutoring aus der subjektiven Sicht der Schüler zu beleuchten.

Als Methode der Untersuchung wurde das teilstandardisierte Leitfadeninterview gewählt, um subjektive, individuelle und emotionale Erfahrungen der Schüler besser erforschen zu können. Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, dass Coaching und Tutoring sich ergänzen und nur in Kombination die Bewältigung des Schulalltags erleichtern. Es erfordert eine Vielzahl persönlicher Kompetenzen und Fähigkeiten der Lehrer sowie einiger organisatorischer Veränderungen, damit Schüler Coaching und Tutoring als hilfreich und unterstützend empfinden.

AutorIn:
Pichler-Stainern, Mag. Christian

Titel:
Schlüsselaspekte und Erfolgsfaktoren in der Einführung eines Internen Kontrollsystems (IKS)

Jahr: 2009 Kodierung: COE0035

Abstract:

Interne Kontrollsysteme haben als Folge von Wirtschaftsskandalen und gesetzlichen Neuregelungen in den letzten Jahren einen Bedeutungsschub und –wandel erfahren. Ein Internes Kontrollsystem (IKS) wird in zunehmendem Maß als Präventions- und Optimierungsinstrument zur Unterstützung der Unternehmenssteuerung verstanden. Anhand der qualitativen Methode des Experteninterviews wurde in vier österreichischen Unternehmen, die in den letzten Jahren ein IKS eingeführt haben, untersucht, welche Erfahrungen mit diesem Instrument in der Praxis gemacht wurden, und welche wesentlichen Aspekte und Faktoren für eine Einführung zum Nutzen der Organisation daraus abgeleitet werden können.

Kontrollen bedürfen eines Grundvertrauens, damit sie in der Organisation wirksam umgesetzt und gelebt werden. Eine klare Willensvermittlung des Managements ist dazu ebenso notwendig wie eine transparente, an den Geschäftsrisiken eng ausgerichtete Konzeption sowie eine Kommunikation, die auf Besonderheiten der Organisationskultur Badacht nimmt und den ganzheitlichen Nutzen des IKS hervorhebt.

AutorIn:
Pongratz, Mag.a Daniela

Titel:
Gelingt es Organisationen Ihre Mitarbeiter im beruflichen Alltag zu motivieren? – Sichtweise von Mitarbeiten in einem Angestelltenverhältnis

Jahr: 2009 Kodierung: COE0036

Abstract:

Die vorliegende MasterThesis beschäftigt sich mit der Sichtweise von Mitarbeitern in einem Angestelltenverhältnis bezüglich Motivationsfaktoren in ihrem beruflichen Umfeld.

Das Ziel dabei war es herauszufinden, welche Faktoren von Mitarbeitern als motivierend eingestuft werden, um diese Vorstellungen anschließend mit den Angeboten der Unternehmen zu vergleichen. Die Erhebung wurde auf Basis eines Fragebogens durchgeführt, welcher als Link per e-mail an Personen in einem Angestelltenverhältnis versandt wurde. Die Gruppe der Befragten formierte sich dabei sowohl aus dem privaten und beruflichen Umfeld, wodurch ein Ergebnis von 65 auswertbaren Fragebögen erzielt wurde.

Aus der Auswertung ließ sich eine Tendenz der Mitarbeitermotivation erkennen, wobei trotzdem in einigen Bereichen (z.B. Kommunikationsstrukturen, Lob und Anerkennung, Aufstiegschancen und individuelle Förderung) Verbesserungspotenzial besteht.

AutorIn:
Stelzl, Franz

Titel:
Das Wirken des Coach. Ist der Quellenberuf des Coach für sein Wirken von Bedeutung?

Jahr: 2009 Kodierung: COE0037

Abstract:

Coaching ist eine professionelle Beratungsform mit der Fokussierung auf die Arbeits- und Berufswelt. Ein Coach begleitet Personen mit dem Ziel der persönlichen Entwicklung. Der Zugang des Coach zum Coaching ist ein eigener Entwicklungsprozess, dem jahrelange Erfahrung im Umgang mit Menschen vorausgeht. Diese Erfahrung hat ihren Ursprung im Quellenberuf des Coach. Wenn dem so ist, stellt sich die Frage, inwiefern der Quellenberuf des Coach auf sein Wirken als Coach Einfluss nimmt. Das Ziel dieser Master Thesis war daher festzustellen, ob und in welcher Art und Weise der Quellenberuf das Wirken von Coachs beeinflusst. Mittels Fragebogen wurden erfahrene und renommierte Coachs aus dem deutschsprachigen Raum über ihr Wirken und ihren Quellenberuf befragt. Die abgegebenen Fragebögen wurden mittels quantitativer Methoden wissenschaftlich ausgewertet. Die Untersuchung ergab, dass der Quellenberuf das Wirken eines Coach in einigen Bereichen nachhaltig beeinflusst.

AutorIn:
Szemrédi, Dipl. BW Márta

Titel:
Herausforderungen bei der Zusammenarbeit in Teams mit interkulturellem Kontext

Jahr: 2009 Kodierung: COE0038

Abstract:

Vorliegende Arbeit befasst sich mit dem Thema Kultur, Interkulturalität und Teamarbeit. Ziel der Master Thesis ist, herauszufinden, ob es eine besondere Herausforderung darstellt in einem interkulturell zusammengesetzten Team erfolgreich zu arbeiten. Besonderes Augenmerk bekamen die Fragen ob und wie sich der kulturelle Unterschied auf die Arbeit in kulturell gemischten Teams auswirkt, wovon es abhängt, ob die Teammitglieder miteinander arbeiten können und ob es für den Erfolg eines Teams wichtig ist, dass sich die Teammitglieder mit der jeweiligen anderen Kultur auseinander setzen oder nicht. Als Methode der Untersuchung wurde die qualitative Inhaltsanalyse gewählt, die Datensammlung erfolgte durch Leitfadeninterviews. Die empirische Untersuchung wurde an der Österreich-Ungarischen Europaschule in Budapest / Ungarn in der jeweiligen Muttersprache (deutsch oder ungarisch) des Befragten durchgeführt. Das Ergebnis der Befragung zeigt, dass - wenn das Allerwichtigste, die persönlichen Sympathien und Beziehungen stimmen - die Lehrerinnen alle anderen Herausforderungen angehen und bewältigen können.

AutorIn:
Twaroch, Wolfgang

Titel:
Wie Beratungsunternehmen die gegenwärtige Wirtschaftskrise erleben. Eine empirische Erhebung der Erfahrungen von Expertenberatern und systemischen Beratungsunternehmen in Österreich

Jahr: 2009 Kodierung: COE0039

Abstract:

Die folgende Untersuchung beantwortet die Frage, welche Veränderungen Fachberater einerseits und systemische Organisationsberater andererseits im Kundenverhalten seit Beginn der Wirtschaftskrise wahrnehmen. Ziel war es, mittels Experteninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse herauszufinden, welche Auswirkungen die gegenwärtigen wirtschaftlichen Veränderungen auf die Nachfrage und davon abhängig die Angebote von Unternehmensberatern in Österreich haben. Die Arbeit zeigt, dass Berater auch in Krisenzeiten zu ihrem prinzipiellen Beratungsansatz stehen, in den Details ihres Angebotes jedoch versuchen, auf die veränderten Kundenanforderungen einzugehen. Verstärkt werden neben allgemeinem Kosteneinsparen die Themen Verkleinerung von Beratungsprojekten, kürzere und schnell wirksame Interventionen, Restrukturierungen, Finanzthemen sowie verstärkte Strategiearbeit nachgefragt. Beratungsunternehmen selbst sehen in der verringerten Auslastung die Chance, an der eigenen Positionierung, den Produkten und der Strategie zu arbeiten und Know-How für die bald erwartete Stabilisierung des Marktes aufzubauen.

AutorIn:
Wurnig, Claudia

Titel:
Integration von nebenberuflich Lehrenden in den laufenden Hochschulbetrieb am Beispiel der Hochschule Kufstein. (HSK)

Jahr: 2009 Kodierung: COE0040

Abstract:

Gegenstand der hier vorgestellten Arbeit sind Maßnahmen zur Integration der nebenberuflich Lehrenden am Beispiel der Hochschule Kufstein. Dabei wird ein großer Stellenwert auf die Anforderungen der nebenberuflich Lehrenden gelegt. Im ersten Teil werden theoretische Grundlagen zur Einführung bzw. Integration neuer Mitarbeiter erörtert. Dabei sollen grundlegende Begriffe definiert werden, um das Grundverständnis, auf das sich diese Arbeit stützen wird, darzustellen. Außerdem wird ein Einblick in die historische Entwicklung der HSK, sowie die allgemeine Struktur einer Hochschule bzw. Fachhochschule gegeben, um dann den aktuellen Stand an der HSK1 Kufstein zu beleuchten.

Verdeutlichung erhält der Theorieteil durch die empirische Untersuchung, die sich eingehend mit folgender Fragestellung beschäftigt: Welche Maßnahmen werden als sinnvoll gesehen, um nebenberuflich Lehrende an Fachhochschulen bzw. Hochschulen, insbesondere am Beispiel der Hochschule Kufstein (HSK), zu integrieren. Diese Arbeit soll Maßnahmen, die zur Verbesserung der Integration nebenberuflich Lehrender notwendig sind, näher beleuchten und helfen, eventuelle Prozessabläufe neu zu überdenken.

AutorIn:
Kodys, Mag.a Renate

Titel:
Training - Heute und in 10 Jahren. Zusammenhang zwischen Wirtschaftslage und Trainingsmethoden

Jahr: 2010 Kodierung: COE0042

Abstract:

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem Thema Training – heute und in zehn Jahren, sowie den angewendeten Trainingsmethoden. Anhand der Forschungsfrage wird untersucht, ob ein Zusammenhang zwischen Wirtschaftslage und den verwendeten Trainingsmethoden besteht.

Als Methode wurde eine qualitative Inhaltsanalyse von leitfadengestützten Experteninterviews mit sechs TrainerInnen gewählt.

Im Rahmen der Untersuchung wurde keinerlei Zusammenhang zwischen Methodik und Wirtschaftslage festgestellt. Aus der Analyse der Interviews lässt sich jedoch ableiten, dass die Wirtschaftslage sehr wohl einen Einfluss auf die generelle Nachfrage nach Trainings und Seminaren. Die Methodenwahl wird beeinflusst durch die Zielgruppe und das Lernziel bzw. die Vorgaben der AuftraggeberInnen. Weiters zeigt das Ergebnis ein verstärktes Interesse an Coaching.

AutorIn:
Kramer, Yolanda

Titel:
Personalentwicklung und der Umgang mit dem Spannungsfeld zwischen menschlichem Faktor und Organisation

Jahr: 2010 Kodierung: COE0043

Abstract:

Schnelle Veränderungen am Wirtschaftsmarkt, in der Demographie und in der Technologie, führen zu einer ständigen Notwendigkeit zu Weiterentwicklung. Dies erklärt den Bedeutungszuwachs von Personalentwicklung. Diese Arbeit dient der Erforschung der Ziele von Personalentwicklung und der Rolle, die Mitarbeitern dabei zugeteilt wird. Dies ist abhängig von der Sichtweise, die Organisationen von ihren Mitarbeitern haben. Dafür wurden im Sommer 2009 externe Berater befragt, die mit dem Thema Personalentwicklung befasst sind. Personalentwicklung ist mit vielen Widersprüchen konfrontiert und das Hauptspannungsfeld ist das zwischen Organisation und Mitarbeiter. Der Wert der Mitarbeiter scheint erkannt, wichtig scheint das Pendeln zwischen der Funktion als Wertschöpfungs-Center und der Gewährung von Weiterbildungsmassnahmen zur Motivierung der Mitarbeiter.

Essentiell und eine der Hauptaufgaben der Personalentwicklung scheint das Herstellen einer Win-Win Situation zu sein.

AutorIn:
Noppeney, Markus

Titel:
Ist für Klein- und Mittelunternehmen im Tourismus ein spezifisches Beratungskonzept für Strategieentwicklung hilfreich? Eine Untersuchung am Beispiel der Tourismusregion Paznauntal

Jahr: 2010 Kodierung: COE0044

Abstract:

Die vorliegende Masterthesis beschäftigt sich mit der Frage, ob für Klein- und Mittelunternehmen im Tourismus ein Beratungsmodell zur Strategieentwicklung ökonomisch hilfreich ist. Untersucht wurde am Beispiel der Ferienregion Paznauntal.

Basierend auf den zehn durchgeführten teilstandardisierten Interviews lässt sich als Ergebnis feststellen, dass 30% der befragten Klein- und Mittelunternehmer zwar operative Ziele benennen, jedoch keine definierten Unternehmensstrategien.

Beratungsmodelle sind wenig bekannt und ob ein Beratungsmodell zur Strategieentwicklung für die Klein- und Mittelunternehmer im Tourismus hilfreich sein wird, ist letztlich abhängig vom Selbstverständnis und der Motivation der Unternehmer, ein wirtschaftlich profitables Unternehmen führen zu wollen.

AutorIn:
Adam, Josef

Titel:
Welchen Einfluss hat die Flexibilisierungsklausel auf die Organisation Justizanstalt?

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0046

Abstract:

'Die österreichische Bundesverwaltung führt seit dem Jahr 2000 die Flexibilisierungsklausel als Pilotprojekt in mittlerweile 18 Dienststellen verschiedener Ressorts durch. Im Bereich des Bundesministeriums für Justiz nehmen zum Zeitpunkt der Erhebungen für diese Masterarbeit vier österreichische Justizanstalten an diesem Projekt im Rahmen des von der österreichischen Bundesregierung verabschiedeten Verwaltungsinnovationsprogramms daran teil.

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt um die Auswirkungen der Flexibilisierungsklausel auf die Organisation Strafvollzug darzustellen. Ziel dabei war zu verdeutlichen, was in Justizanstalten durch Delegation und vertrauensvolle Führungsarbeit an vorhandenen Ressourcen gewonnen werden kann.

Die empirische Forschungsarbeit wurde im Rahmen einer qualitativen Untersuchung anhand von Leitfadeninterviews durchgeführt, wobei Mitglieder der Organisation aus allen Hierarchieebenen befragt wurden.

Als Ergebnis der vorliegenden Arbeit ist vor allem anzusehen, dass Partizipation bei Veränderungen, das Anwenden von modernen Führungsinstrumenten, sowie das transparente Vorgehen bei Veränderungsprozessen

auch im System Strafvollzug bedeutende Fortschritte und Erfolge in der Organisationsentwicklung möglich sind und bisher versteckte und ungenutzte Ressourcen geweckt werden.'

AutorIn:
Hartl-Kirchner, Denise

Titel:
Nutzen von Synergien durch versicherungsgesellschaften in Österreich

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0049

Abstract:

Die Entwicklung in der österreichischen Versicherungswirtschaft geht dahin, dass sich Versicherungsgesellschaften in Österreich überlegen, in bestimmten Geschäftsfeldern Kooperationen einzugehen. Im Theorieteil der Arbeit werden unterschiedliche Möglichkeiten der Auslagerung, Ausgliederung und internen Bündelung von Leistungen dargestellt. Die durchgeführte Untersuchung soll die Hintergründe zu diesen Überlegungen beleuchten. Vor allem geht es darum, herauszufinden, welche Erwartungen die Versicherungsgesellschaften in Österreich haben, wenn sie sich zu einer Zusammenarbeit entschließen. Ergänzend stellen sich die Fragen nach den Rahmenbedingungen, die für sie wichtig erscheinen und was jede der Versicherungen bereit ist, an Veränderungen in den eigenen organisatorischen und personellen Strukturen zu akzeptieren. Es wurden neun Interviews mit Führungskräften in vier Versicherungsgesellschaften in Österreich durchgeführt. Die Haupt-Fragestellungen des Interviewleitfadens dienen gleichzeitig als Gliederung der Auswertung. Es zeigt sich, dass Versicherungen in Österreich in Zukunft verstärkt zusammenarbeiten werden, um einerseits Spezialwissen gemeinsam zu nutzen und weiterzuentwickeln und andererseits, durch größere Mengen Skaleneffekte zu erzielen.

AutorIn:
Jöbstl-Kiszilak, Bianka Mag.

Titel:
Organisationsberatung und Familienunternehmen - eine Bestandsaufnahme in steirischen Familienunternehmen

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0051

Abstract:

'Zur Annäherung an den Beratungsansatz der systemischen Organisationsberatung sind zu Beginn die Unternehmensberatung (Entwicklungsgeschichte, Berufsbild, usw.) sowie Beratungsansätze, die zur Entstehung des systemischen Organisationsberatung beigetragen haben, vorgestellt. Die Verknüpfung von Fachberatung und systemischer Beratung, die Komplementärberatung, steht im Zentrum der aktuellen Diskussion.

Das umfangreiche Themenfeld 'Familienunternehmen' ist anhand der volkswirtschaftlichen Bedeutung, deren Besonderheiten sowie der Beziehungsgestaltung von Familienunternehmen zu Beratung aufbereitet. Ein Überblick über den österreichischen Beratermarkt rundet die Annäherung zur systemischen Organisationsberatung ab. Das Kapitel Organisationsberatung setzt sich mit der Chronik der systemischen Organisationsberatung, den Erfolgsfaktoren und Stolpersteinen sowie mit deren Nutzen für Unternehmen auseinander.

In der empirischen Untersuchung sind Familienunternehmen und Organisationsberater zu ihren Erfahrungen zum Thema 'externe Beratung' befragt worden. Das Ziel der Arbeit ist eine exemplarische Bestandsaufnahme in steirischen Familienunternehmen.

Es entsteht der Eindruck, dass die Beraterseite die Bedürfnisse und Erwartungen (u.a. Auseinandesetzung mit dem Unternehmen, Anschlussfähigkeit, unterschiedliches Beratungsbewusstsein) ihrer Kunden sehr genau kennen. Diese stellen eine große Herausforderung, und gleichzeitig auch einen enormen Charme für die Beratungstätigkeit dar. Es ist auffällig, dass die Unternehmensgröße nicht in Relation mit der Inanspruchnahme von Beratung steht. Die Beraterskepsis der Unternehmerseite bezieht sich vorrangig auf die Akquisetätigkeiten der klassischen Unternehmensberater und auf Berater, die keinen persönlichen Bezug zum Eigentümer im Vorfeld der Beratung aufweisen können. Die Unternehmen sehen Beratung als ein sehr persönliches und sensibles Thema an, das sich

auf vier Ebenen skizzieren lässt: erste Ebene, persönliches Thema für den Eigentümer, zweite Ebene, die Persönlichkeit des Beraters ist ein sehr wichtiges Element, drittens, eine persönliche Basis muss auch schon im Vorfeld vorhanden sein und die vierte Ebene, der Berater muss zum Unternehmen passen. '

AutorIn:
Kaufmann, Doris DSA

Titel:
Alles bleibt anders! Von den Herausforderungen der Führungsarbeit in Non-Profit-Organisationen

Jahr: 2010 Kodierung: COE0052

Abstract:
'Ziel der vorliegenden Master-Thesis war es, herauszufinden, vor welchen Herausforderungen Führungskräfte in NPOs heute stehen. Für die Fragestellung wurde eine qualitative Forschungsmethode gewählt. Es wurden Interviews mit Führungskräften unterschiedlicher Hierarchien geführt und auf Tonband aufgezeichnet.

Nach der Transkription konnte eine qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt und die Daten ausgewertet werden. Das Ergebnis der Interviews zeigt, dass die Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ein Überdenken vorherrschender Strukturen im NPO-Bereich notwendig machen. Eine wesentliche Herausforderung dabei ist, dass die vorgegebenen Rahmenbedingungen mit den Qualitätsansprüchen der unterschiedlichen Stakeholder und auch der MitarbeiterInnen in Einklang zu bringen sind. Der steigende ökonomische Druck und der damit einhergehende Wettbewerb unter den NPOs führen dazu, dass Leistungen messbar und transparenter gemacht werden müssen. Die Wirkungen der Maßnahmen müssen erforscht, überprüft und vermehrt kommuniziert werden. Die Implementierung von betriebswirtschaftlichen Ansätzen greift nur teilweise und wird manchmal von den Führungskräften selbst – in jedem Fall aber von den MitarbeiterInnen – stark angezweifelt. Die Balance zwischen Leadership, also Bestimmtheit, und Partizipation (Demokratie) ist neben dem ökonomischen Druck eine der Hauptherausforderungen. Professionalisierung von Führung ist eine Antwort auf die wachsenden Herausforderungen an Führungskräfte von NPOs in Zeiten der Veränderung. Eine Schlüsselkompetenz dabei ist sicherlich die professionelle Kommunikation sowie der Umgang mit Widersprüchen.'

AutorIn:
Mayer, Barbara

Titel:
Der Einfluss von Veränderungen im Führungsverhalten auf die Unternehmenskultur

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0055

Abstract:
Jedes Unternehmen hat seine eigene Unternehmenskultur, die, wenn sie einmal in der Organisation etabliert ist, die Denk- und Verhaltensweisen der Führungskräfte und Mitarbeiter beeinflusst und lenkt. Entscheidungen, die in Unkenntnis der kulturellen Mechanismen getroffen werden, können unerwartete und unwillkommene Folgen haben, die sich auf eine Reihe von Wirtschaftlichkeitsfaktoren des Unternehmens auswirken können. Diese Arbeit beschäftigt sich damit zu untersuchen, ob und inwiefern eine Veränderung der Führungskultur insbesondere in der Geschäftsführung, also in der obersten Etage eines Unternehmens, dessen Kultur beeinflusst. Die empirische Untersuchung, die in Form von qualitativen Interviews mit betroffenen Mitarbeitern und Führungskräften in einem internationalen Unternehmen durchgeführt wurden, bestätigen, dass Veränderungen im Führungsverhalten Einfluss auf die Unternehmenskultur hat, jedoch gut etablierte, starke Subkulturen dadurch wenig beeinflusst werden.

AutorIn:
Morandini, Michaela MMag. A

Titel:

Vom Lernen und Lehren. Entwicklungen im Kompetenzprofil von LernbegleiterInnen in der Lernfelddidaktik

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0057

Abstract:

Die vorliegende Master Thesis beschäftigt sich mit den Entwicklungen im Kompetenzprofil von Lehrpersonen in der Lernfelddidaktik. Dabei sind die Entwicklungen in der Sozial-, Methoden-, Kommunikations- und Fachkompetenz für Lehrpersonen in der Lernfelddidaktik im Unterschied zu den Kompetenzen in klassischen Lehr- und Lernformen von zentralem Interesse.

Aufbauend auf den Entwicklungen in den Kompetenzen wird auch nach den Bedingungen gefragt, die bei Einführung der Lernfelddidaktik auf organisatorischer Ebene berücksichtigt werden sollten.

Die qualitative Methode der Wahl ist ein Leitfadeninterview, das mit drei verschiedenen Gruppen an einer Fachschule für Sozialberufe in Südtirol durchgeführt wurde, die sich gerade in der Implementierungsphase befindet.

Die Ergebnisse weisen klar darauf hin, dass sich das Kompetenzprofil von Lehrpersonen wesentlich verändert. Die Lehrpersonen werden in der Lernfelddidaktik zu LernbegleiterInnen, deren primäre Aufgabe die Anregung von Lernprozessen ist, die die Studierenden befähigen, sich aktiv ihren eigenen Lernprozess zu gestalten. Dabei treten Prozessbegleitungs-, Planungs- und Koordinationskompetenzen, sowie die Fähigkeit zur Teamarbeit in den Vordergrund. Ein weiteres Ergebnis zeigt klar auf, wie tiefgreifend die Veränderungen auch auf organisatorischer Ebene sind und unterstreichet die Wichtigkeit einer Konzeptplanung und einer professionellen Begleitung z. B. durch OrganisationsberaterInnen in der Planungs- und Implementierungsphase.

AutorIn:

Murbäcker, Christina

Titel:

Stellenwert und Bewältigung administrativer Tätigkeiten in KMU - am Beispiel von Handwerksbetrieben in der Tischlereibranche

Jahr: 2010 Kodierung: COE0058

Abstract:

'Im Wirtschafts-, Industrie- und Finanzbereich sind administrative Abläufe unter ständiger Beobachtung. Eigens eingerichtete Abteilungen konzentrieren sich in Konzernen und großen Firmen darauf, Abläufe effizienter, schlanker, schneller und zunehmend automatisierter zu gestalten. Ziel dieser Arbeit ist es zu untersuchen, wie Branchen mit diesen Abläufen umgehen, deren Kernkompetenz im handwerklichen Bereich liegt und die die Büroarbeiten 'zusätzlich' machen müssen. Es soll die Frage beantwortet werden, welchen Stellenwert die Büroarbeiten haben und wie sie bewältigt werden.

Dazu werden Unternehmer und Büromitarbeiter nach ihrem Wissen und Handeln 'rund um´s Büro' im Rahmen qualitativer Interviews befragt. Die so herausgearbeiteten Gemeinsamkeiten und Unterschiede erlauben einen Einblick in den Alltag selbstständiger Handwerker.

Es zeigt sich, dass sich die meisten Unternehmer in erster Linie als 'Handwerker' verstehen. Die administrativen Tätigkeiten werden zwar als wichtig angesehen, aber im Vergleich zum Handwerk sehr viel niedriger priorisiert. Die daraus resultierenden betriebswirtschaftlichen Nachteile sind wenig bewusst.

Die Resultate lassen den Schluss zu, dass eine Verbesserung der administrativen Abläufe und eine bessere Selbstorganisation im Sinne von Ziele setzen, planen und Umsetzungskontrolle, die betriebswirtschaftliche und persönliche Situation der Unternehmer deutlich verbessern könnte.'

AutorIn:

Pichler, Gerhard

Titel:

Wie wird Führung durch ein Leitungsteam wahrgenommen - am Beispiel Justizanstalt

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0059

Abstract:

'Die zunehmenden Anforderungen an die Anstaltsleitungen im österreichischen Strafvollzug erfordern ein Führungsverhalten, das die Leistungserbringung in der Justizanstalt sicherstellt, gleichzeitig aber auch die Berufszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter berücksichtigt. Die vorliegende Arbeit untersucht die Auswirkungen von kollegialer Führung durch ein Leitungsteam am Beispiel der Justizanstalt Klagenfurt.

Ziel der wissenschaftlichen Arbeit war die Untersuchung sowie Bewertung maßgeblicher Faktoren von Führung und deren Auswirkung auf den Anstaltsbetrieb sowie weiters die Relevanz fachlicher Begleitung und Beratung des Leitungsteams in jährlichen Leitungsklausuren durch die Strafvollzugsakademie. Die empirische Erhebung erfolgte in Form qualitativer Interviews. Es wurden 20 Bedienstete und das Leitungsteam der Justizanstalt Klagenfurt befragt.

Das Ergebnis ist zusammengefasst eine hohe Zufriedenheit der Bediensteten der Justizanstalt bei gleichzeitigem Engagement und Veränderungsbereitschaft. In einigen Bereichen ergibt sich ein geringfügiger Optimierungsbedarf. Neben der begleitenden Unterstützung der Entwicklung von Leitungsteams durch die Strafvollzugsakademie ist auch die Praxis des gelegentlichen Rollenwechsels vom Anstaltsleiter zum Trainer und Berater der Strafvollzugsakademie als weiterführend und der Entwicklung als Führungskraft förderlich einzuschätzen.'

AutorIn:
Plasser, Wolfang

Titel:
'Da brauchst' einen guten Magen'
Systemisch orientierte Prozessberater in der Wahrnehmung ihrer Kunden
Eine Einzelfallstudie anhand des 'Erneuerungsdialoges 10' der Media-Analyse

Jahr: 2010 Kodierung: COE0060

Abstract:

In dieser Arbeit wird untersucht, wie systemisch orientierte Berater von ihren Kunden wahrgenommen werden, insbesondere welche Interventionen und Irritationen der Berater als nützlich und welche als störend erlebt werden. Bei der Untersuchung handelt es sich um eine qualitative Einzelfallstudie und es wurden dafür sieben Leitfadeninterviews mit Kunden eines Beratungsprojektes durchgeführt. Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Die Ergebnisse lassen sich so interpretieren, dass von den Beratern initiierte Veränderungen der Kommunikationen, der Zirkularitäten und des Kontextes von den Kunden als überwiegend nützlich erlebt werden. Als störend lassen sich mangelnde Ankoppelung auf mehreren Ebenen, insbesondere beim Arbeitstempo, der Sprache und einem anderen Weltbild, erkennen.

AutorIn:
Riedmüller, Klaus Mag.

Titel:
Commitment, Arbeitszufriedenheit und das Motivationspotential der Arbeit als chance und Herausforderung für Unternehmen. Eine empirische Studie in einem Produktionsunternehmen

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0062

Abstract:

'Ausgangspunkt der vorgestellten Studie bildet eine Fragebogenuntersuchung in einem österreichischen Produktionsunternehmen der Metallindustrie (n=95), welche eine Evaluierung des dortigen KVP Programmes beinhaltete. Auf Grund der vielfältigen Forschungen in den Bereichen des Commitments, der Arbeitszufriedenheit und des Motivationspotentials der Arbeit ist eine integrative Zusammenschau als Hauptanliegen für die Verfassung dieser Arbeit zu nennen. Es wurden die Aspekte des qualitätsbezogenen Commitments nach Jackson (2004) und die organisationalen Commitmentkonzepte nach Meyer und Allen (1990, 1997) berücksichtigt. Ferner wurde ein Kurzfragebogen zur Erhebung der Facetten und Formen der Arbeitszufriedenheit eingesetzt (FAZ, Iwanowa, 2007). Um mögliche Einflüsse der Aufgabenmerkmale der jeweiligen Tätigkeit erfassen zu können, wurde der JDS nach Hackman und Oldham (1976, 1980) verwendet. Die Ergebnisse zeigen enge und differenzierte Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Konzepten auf, wobei sich ein erweiterter Handlungsspielraum positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt.

Implikationen für Forschung und Praxis werden dargestellt, wobei ein Rahmenmodell im Gefüge Mitarbeiter-Unternehmen den Abschluss darstellt.'

AutorIn:
Rohrer, Andreas

Titel:
Kann durch Coaching die Einstellung zu sich selbst verändert werden?

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0063

Abstract:

'Ziel dieser Studie war es herauszufinden, ob durch Coaching die Einstellung zu sich selbst verändert werden kann. Das Ziel eines Coachings liegt in der Festlegung und der Erreichung von persönlichen Zielen.

Damit die Auswirkungen von Coaching bestimmt werden können wurde ein Fragebogen entwickelt. Der Fragebogen enthält fünf Skalen und misst das Selbstbewusstsein, das Stress- bzw. Abschaltevermögen, die Zielfindung, die Unzufriedenheit und die Antriebslosigkeit der Klienten.

Zur Erhebung der Daten wurden eine Kontrollgruppe und eine Testgruppe mit jeweils 12 Probanden gebildet. Die Klienten der Testgruppe füllten den Fragebogen vor dem ersten Coaching und nach der fünften Einheit à 90 Minuten aus (ca. sieben Wochen). Die Klienten in der Kontrollgruppe füllten den Fragebogen im Oktober aus und nach sieben Wochen.

Die Ergebnisse der Testgruppe zeigten in allen fünf Kategorien eine hoch signifikante Verbesserung (Selbstbewusstsein 15,67 auf 26,25, Stress bzw. Abschaltevermögen 12,58 auf 21,50, Zielfindung 13,67 auf 20,08, Unzufriedenheit 14,92 auf 23,17, Antriebslosigkeit 15,08 auf 23,33). Die Verbesserung wurde auch nicht vom Geschlecht, dem Alter, dem Ausbildungsniveau und dem Angestelltenverhältnis der Klienten beeinflusst. Diese Resultate zeigen, dass Coaching einen Einfluss auf die Einstellung zu sich selbst besitzt.'

AutorIn:
Roth, Sibylle

Titel:
Eigenraum Altenheim. Welche Wünsche haben Senioren in Altenheimen bezüglich der selbstverantworteten Gestaltung des Alltages? Eine Untersuchung in zwei Tiroler Heimen

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0064

Abstract:

'Die Tendenz der demografischen Entwicklung hin zu einer grauen Gesellschaft und die dadurch wachsende Wichtigkeit des Themas, haben das Interesse der Verfasserin dieser wissenschaftlichen Abhandlung für die Thematik des Altems und die selbstbestimmte Alltagsgestaltung in Altenheimen geweckt.

Ziel ist es, Antworten auf die Frage ‚Welche Wünsche haben Senioren in Altenheimen bezüglich der selbstverantworteten Gestaltung des Alltages?' zu filtern. Hiezu wurden Methoden der qualitativen Sozialforschung angewandt.

Nämlich zwei Gruppendiskussionen und drei Experteninterviews. Die vielschichtigen Ergebnisse weisen unter anderem auf, dass die Senioren Regeln und Strukfuren als wichtig empfinden, die Selbstbestimmung großteils vom Verhalten und Willen der Heimbewohner selbst abhängt und eine übertriebene Hilfestellung seitens des Pflegepersonals unerwünscht ist. Die selbstbestimmte Möglichkeit zum Abruf der Hilfeleistung wird als wichtig empfunden.'

AutorIn:
Ruetz, Alexandra Mag. A

Titel:
Wie unterscheiden sich Frauen und Männer in der Beratung während der Gründungsphase eines Unternehmens?

Jahr: 2010 Kodierung: COE0065

Abstract:

'Das Forschungsinteresse entstand während meiner zwei-jährigen Tätigkeit als Gründungsberaterin mit dem Schwerpunkt Frauen in die Selbstständigkeit zu begleiten. Ursprünglich war das Interesse Unterschiede in der Gründung von Unternehmen zwischen Frauen und Männer zu erforschen. Aufgrund meiner Beratungserfahrung und der Ausbildung Coaching und Organisationsentwicklung verlagerte sich der Schwerpunkt auf die Komponente Beratung und wie man auf Unterschiede zwischen Frauen und Männer in der Beratung in der Gründungsphase eines Unternehmens eingehen kann.

Ziel ist es Informationen zu den Motiven, Beratungsthemen, Schritte und Verhalten in der Gründungsphase von Frauen und Männer zu bekommen. Ich möchte herausfinden, ob es Unterschiede gibt und wenn es welche gibt, wie man in der Beratung darauf eingehen kann.

Nach der Theoriebildung wurde ein Leitfaden zur Befragung entwickelt. Dieser Leitfaden wurde nach dem Pretest ein wenig verändert. In der Hauptbefragung wurden mit sechs weiblichen und sechs männlichen JungunternehmerInnen leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Die Interviews wurden wortwörtlich transkribiert und nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Aus den generalisierten Konzepten wurde ersichtlich, dass die Motive, die benötigte Unterstützung und Beratungsthemen zwischen Frauen und Männer in der Gründung eines Unternehmens gleich sind. Wo Unterschiede ersichtlich wurden, war im Bereich Geschlecht der BeraterInnen bzw. die Wahrnehmung von weiblichen und männlichen BeraterInnen. Frauen wollen eher von Frauen beraten werden und holen sich bei Frauen die Unterstützung. Für Männer spielt das Geschlecht der BeraterInnen eine nachrangige Rolle. Aus der Befragung ging weiters hervor, dass tendenziell mehr Frauen in der Beratung tätig sind. In den benötigten Beratungsthemen waren sich sowohl Frauen als auch Männer einig, dass Frauen Unterstützung in Selbstvertrauen, Selbstwert und Selbstdarstellung benötigen. Hingegen bei den Männern wurde klar, dass sie in der Sammlung von Daten und Fakten zur Erlangung von Sicherheit beraten werden wollen.'

AutorIn:
Schneider-Ströer, Jutta

Titel:
Schriftbasiertes E-Coaching: Einsatzfelder, Rahmenbedingungen und Grenzen. Eine Befragung im deutschsprachigen Raum

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0066

Abstract:

'In einer globalisierten Welt ist das Internet zum alltäglichen Kommunikationsmedium geworden. Das Angebot zum Coaching via Internet nimmt zu, ist breit gefächert und unübersichtlich. Es wird von Befürwortern und Gegnern kontrovers diskutiert. Dabei gibt es wenige aussagekräftige Studien, welche schriftbasiertes E-Coaching im deutschsprachigen Raum thematisieren. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist, die Rahmenbedingungen, Einsatzfelder und Grenzen von schriftbasiertem E-Coaching in Deutschland, Österreich und der Schweiz zu

erheben. Per Online-Interview wurden zehn Anbieter von ECoaching als Experten ausführlich zu dem Thema befragt.

Die Ergebnisse sind sehr differenziert und zeigen klar die grossen Chancen und Einsatzmöglichkeiten, aber auch die Grenzen von E-Coaching auf. Schriftbasiertes E-Coaching kann dann sein grösstes Potenzial entfalten, wenn es von qualifizierten E-Coaches als ein zielgruppenspezifisches Instrument eingesetzt wird. Eine Kombination mit Präsenzcoaching in der Kontraktphase ist empfehlenswert.'

AutorIn:
Soura, Edith Mag. a

Titel:
Motive und Rahmenbediungungen für die Arbeit von TrainerInnen in Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Wien

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0068

Abstract:

'Die vorliegende Arbeit befasst sich mit den Rahmenbedingungen und der Motivation von TrainerInnen im arbeitsmarktpolitischen Kontext. Mittels Fragebogenumfrage in drei TrainerInnen-Netzwerken und leitfadengestützter Interviews mit sechs TrainerInnen und 4 ExpertInnen wurden die unterschiedlichen Aussagen kontrastiert dargestellt. Die kombinierte Methodenwahl (Leitfaden-Interviews und Fragebogen mit einem Anteil qualitativ auswertbarer Fragen) bot die Möglichkeit einer umfangreichen Auswertung und Gegenüberstellung von Aussagen.

Die Auswertung der Interviews mittels qualitativer Inhaltsanalyse und Fragebögen machte deutlich, dass die aktuellen Veränderungen der Rahmenbedingungen in den Bereichen Ausschreibung, TrainerInnenkriterien, Kollektivvertrag (insbesondere Anstellungsverhältnisse) und die aktuelle wirtschaftliche Situation, die Rahmenbedingungen und Motivation der TrainerInnen nachhaltig beeinflusst haben und weiterhin beeinflussen werden. Die Analyse der Motivation fand in Anlehnung an das Job Characteristics Theory-Modell von Hackman, J.R./Oldham G.R. (1980) statt.'

AutorIn:
Steinberger, Sigrid Msc

Titel:
Wie viel Nachhaltigkeit verträgt Beratung? Eine kritische Auseinandersetzung mit dem Klienten- und Beratersytem

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0069

Abstract:

'In der vorliegenden Arbeit befasst sich die Autorin mit der Klärung des Begriffes nachhaltige Beratung. Anhand der Begriffsklärung soll abgeleitet werden, wodurch nachhaltige Beratung sichergestellt werden kann. Einerseits wurden das Berufsbild des Unternehmensberaters und die unterschiedlichen Beratungsansätze und andererseits die grundlegende Begrifflichkeit zu Nachhaltigkeit, ihre Dimensionen und Merkmale erforscht.

Anhand der qualitativen Sozialforschung wurde die Einstellung zu Nachhaltigkeit, Erfahrungen mit Beratung und die Vorstellungen zu nachhaltiger Beratung sowohl bei Auftraggebern als auch bei den Anbietern erhoben. Das Ziel war, herauszuarbeiten unter welchen Voraussetzungen nachhaltige Beratung durchgeführt werden kann, über welche Kompetenzen einerseits die Klienten und andererseits die Berater verfügen und wie der Beratungsprozess aufzusetzen ist, um eine nachhaltige Wirkung zu gewährleisten.

Das Ergebnis aus der empirischen Forschung bietet aufgrund unterschiedlicher Zugänge der befragten Personen mehrere Definitionen an:

Beratung gilt als nachhaltig, wenn Nachhaltigkeitsaspekte im Hinblick auf ihre ökologische, ökonomische oder soziale Dimension im Unternehmen verankert werden. Das bedeutet:

Beratung ist per se nachhaltig, wenn unter anderem ein umweltbewusster Ressourceneinsatz erzielt, eine langfristige Strategie zum Werterhalt entwickelt oder Maßnahmen zu besseren Arbeitsbedingungen im Unternehmen umgesetzt werden. Andererseits zeichnet sich nachhaltige Beratung dadurch aus, dass sie zu Weiterentwicklung und Wissenszuwachs im Unternehmen führt. Berater tragen dazu bei, indem sie durch einen komplementären Beratungsansatz, der sowohl auf Inhalt als auch auf die Prozessgestaltung abzielt, Veränderung nachhaltig verankern. Die Verantwortung der Klienten liegt darin, Strategie, Struktur und Kultur auf einen nachhaltigen Beratungs- und Veränderungsprozess auszurichten. Erfolg abhängige Honorierung setzt eine klare Zieldefinition voraus, die einer Evaluierung zu unterziehen ist.'

AutorIn:
Spiess, Silvia

Titel:
Beziehungscoaching. Kann ein externer Coach die Kommunikation zwischen zwei Hierarchien (Chef/innen und Assistent/innen) verbessern?

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0071

Abstract:
Einen hohen Stellenwert nimmt das Thema Kommunikation in der Zusammenarbeit zwischen Chef/innen und Assistent/innen ein. Durch einen ständigen Wandel in der Arbeitswelt, einen vermehrten Zeit- und Leistungsdruck, bleibt das persönliche Gespräch immer öfters auf der Strecke, was zu einem gestörten Kommunikationsverhalten führen kann. Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, aufzuzeigen, welche unterschiedlichen Faktoren zu kommunikativen Verständigungsproblemen zwischen den zwei Hierarchieebenen, Chef/innen und Assistent/innen, führen können. Im Rahmen eines theoretischen und eines empirischen Teils wird der Fragestellung nachgegangen, ob der Einsatz eines externen Coachs die kommunikativen Verständigungsprobleme zwischen diesen beiden Hierarchien verbessern kann. Dazu wurden Chef/innen und Assistent/innen aus unterschiedlichen Organisationen befragt. Das Ergebnis der Befragung zeigt auf, dass der Einsatz eines Coachs auf der Ebene von Chef/innen durchaus Beachtung findet. Was den Einsatz eines externen Coachs bei kommunikativen Verständigungsproblemen auf der Ebene der Assistent/innen betrifft, lässt sich aus der Befragung ableiten, dass dies von Assistent/innen zwar durchaus gewünscht wird, die Umsetzung in die Praxis durchaus jedoch noch ausbaufähig ist.

AutorIn:
Preishuber, Agnes

Titel:
Eventmanagement der Jugendlichen im kirchlichen Kontext. Eine Studie über die Bedürfnisse Jugendlicher im Bereich kirchlicher Jugendarbeit, Eventmanagement und Religiosität in Tirol

Jahr: 2010 Kodierung: Coe0072

Abstract:
'Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Bedeutung des Eventmanagements im Rahmen der Jugendarbeit kirchlicher Institutionen. Der Beweggrund, mich dieser Untersuchung zu widmen, war vor allem mein Interesse bezüglich der Aktualität und Bedeutung kirchlicher Jugendarbeit.

Ziel der im Rahmen dieser MasterThesis durchgeführten Untersuchung ist es, zu ergründen, inwiefern sich die kirchliche Jugendarbeit in den letzten Jahren verändert hat, welche Marketingmaßnahmen notwendig sind, um das Interesse der Jugendlichen zu wecken und die Frage, wie man den Bedürfnissen der heutigen Jugend gerecht werden kann. Anhand einer empirischen Vorgehensweise sollte auf die Sinn- und Lebensorientierung der Jugendlichen eingegangen werden und diese in Zusammenhang mit der kirchlichen Jugendarbeit gestellt werden.

Die Durchführung der empirischen Studie erfolgte anhand von Gruppeninterviews unter Beteiligung von Jugendlichen im Alter von vierzehn bis neunzehn Jahren aus den Gebieten Innsbruck, Kitzbühel und Lienz/Assling, um einen Vergleich zwischen Stadt und Land herzustellen. Diese Aussagen wurden in den Themenbereichen

Eventmanagement, Religiosität der Jugend und kirchliche Jugendarbeit zu relevanten Kategorien zusammengefasst.

Die Ergebnisse der Befragung lassen sich wie folgt darstellen: Bei den kirchlichen Events sollte auf neue Marketingstrategien gesetzt werden, um Jugendliche besser anzusprechen und zu motivieren. Ein fachlich-pädagogisches Konzept im Bereich kirchlicher Jugendarbeit ist Voraussetzung, um die grundlegenden Bedürfnissen der Jugendlichen erfüllen zu können.'

AutorIn:
Mlecka, MSc Mag.a Katja

Titel:
RCAcare – Das Gesundheitsmanagement der Rail Cargo Austria AG unter besonderer Betrachtung der Rolle der Gesundheitszirkelmoderatoren

Jahr: 2010 Kodierung: COE0073

Abstract:

'Viele Unternehmen etablieren in den letzten Jahren verstärkt betriebliche Gesundheitsförderung und setzen dabei gerne auf bewährte Methoden wie die Einführung von Gesundheitszirkeln. Die besondere Herausforderung der vorliegenden Arbeit war es, speziell die Rolle der Gesundheitszirkelmoderatoren des RCAcare Gesundheitsmanagements im Unternehmen Rail Cargo Austria AG zu untersuchen.

Ziel der Arbeit war die Untersuchung, welche Aspekte die Gesundheitszirkelmoderatoren dazu bewegen, die Tätigkeit zu übernehmen, sowie förderliche und hinderliche bzw. motivierende Aspekte bei der Arbeit als Gesundheitszirkelmoderator zu ermitteln. Die Verfasserin führte mit sechs Gesundheitszirkelmoderatoren der Rail Cargo Austria AG sowie mit der RCA Gesundheitsmanagerin Leitfadeninterviews durch. Vier Kurzinterviews mit Gesundheitszirkelmoderatoren anderer ÖBB-Gesellschaften sowie eine Mailabfrage, an der sich 19 RCA-Führungskräfte und neun Gesundheitszirkelteilnehmer der Rail Cargo Austria AG beteiligten, sorgten für eine umfassende Sicht auf die Rolle der Gesundheitszirkelmoderatoren aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Die Zufriedenheit der Gesundheitszirkelmoderatoren ist grundsätzlich sehr hoch, als förderlich empfinden die Moderatoren beispielsweise den Einsatz der Gesundheitsmanagerin, die gute Organisation, konkrete Angebote - wie die Obstaktion - und Möglichkeiten zur Weiterbildung. Die teilweise mangelnde Unterstützung der Führungskräfte sowie zu wenig zeitliche Ressourcen bieten noch Optimierungspotentiale. Ein deutliches Problem liegt auch darin, dass viele Mitarbeiter im Schichtdienst tätig sind und viele auch weit außerhalb ihres Arbeitsplatzes wohnen. Weiters liegt der Fokus sehr stark auf der Gesundheitsmanagerin, was für das Unternehmen viele Vorteile, aber auch Risikopotentiale birgt. Zahlreiche Erkenntnisse sind sicher kein Spezifikum des Unternehmens RCA, sondern lassen sich auch auf andere Unternehmen anwenden.'

AutorIn:
Fässler, MSc Mag. (FH) Raoul

Titel:
Motive und Anlässe für Karrierecoaching

Jahr: 2010 Kodierung: COE0074

Abstract:

'Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise werden in beinahe allen Branchen die Personalkosten gesenkt. Dabei stellt sich die Frage, wie sich die betroffenen Mitarbeiter beruflich verändern können. Zur Unterstützung der Veränderung wird seitens der Unternehmen auch an Karrierecoaching bzw. -beratung gedacht.

Für den Fall, dass ein Unternehmen allen seinen Mitarbeitern eine unverbindliche externe Beratung zur beruflichen Entwicklung anbietet, soll die vorliegende Untersuchung klären: Zu welchen Anlässen werden die Mitarbeiter diese Beratung buchen? Haben diese Mitarbeiter Überlegungen, das Unternehmen zu verlassen? Was stellen sich Mitarbeiter unter einem Karrierecoaching bzw. einer Karriereberatung vor? Welche Bedenken gibt es seitens der Mitarbeiter? Zur Klärung der Fragen wurde eine quantitative Befragung unter Erwerbs- und Nichterwerbstätigen

durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass überwiegend Mitarbeiter, mit Überlegungen im Unternehmen zu bleiben, zu einer Beratung bereit sind. Die größte Rolle dabei spielen Anlässe zu Aufträgen mit persönlichkeitsentwickelnden Themen. Die meisten Bedenken gegen eine Beratung kommen aus dem Themenfeld Kosten, Nutzen und Wirksamkeit der Beratung sowie Qualifikation des Beraters.'

AutorIn:
Mindlberger, MSc Mag. Josef

Titel:
Ressourcen, Anforderungen und Stressoren. Eine empirische Studie von Gemeindebediensteten zum Thema: Arbeit und Gesundheit

Jahr: 2010 Kodierung: COE0075

Abstract:
Die vorliegende Fragebogenstudie wurde in Kooperation mit der Universität Innsbruck in einer Marktgemeinde durchgeführt. Die Organisation strebte eine umfassende Validierungsstudie zu verschiedenen Themenbereichen der Arbeits- und Organisationspsychologie an. Die im ersten Abschnitt behandelten zentralen Begriffe der Arbeit und Gesundheit stellen einen spezifischen Ausschnitt der Studie dar und werden in die theoretischen Annahmen des Ressourcen-Anforderungen-Stressoren-Modells (RAS) von Iwanowa (2004) eingebettet. Im Gegensatz zum Belastungs-Beanspruchungskonzeptes werden im RASModell Belastungen/Stressoren nicht als neutrale Einflussgröße auf die Gesundheit gewertet, was sich auch in dieser Studie bestätigte. Als weitere wichtige psychische Gesundheitsfaktoren zeigten sich die sozialen Ressourcen, bedingt die Anforderungen und als tendenziell gering die organisationalen Ressourcen. Soziodemografische Merkmale zeigten wie erwartet keinen Einfluss auf die psychische Gesundheit.

AutorIn:
Potzmader, MSc Mag.a Beate

Titel:
Wie fördern Betriebe den Aufbau des Wissens älterer MitarbeiterInnen und die Weitergabe ihres Wissens im Betrieb? – Wissensmanagement unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung

Jahr: 2010 Kodierung: COE0076

Abstract:
Die demografische Entwicklung steht in Österreich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten einem starken Wandel gegenüber. Damit verbunden ist auch die Veränderung der altersmäßigen Verteilung der erwerbstätigen Personen in Österreich. Für Unternehmen werden die Bildung und Weiterbildung sowie das Wissen der älteren MitarbeiterInnen zu zentralen Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit. In der vorliegenden Arbeit wurde am Beispiel von vier ‚Nestor'-zertifizierten Organisationen qualitativ untersucht, in welcher Form Unternehmen dieses Wissen nutzen und die Wissensweitergabe fördern. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die befragten Unternehmen für dieses Thema sensibilisiert sind. Sie setzen sich damit auseinander, welche Konsequenzen die Verteilung des Alters ihrer MitarbeiterInnen auf die laufende Arbeit hat, und treffen Verbesserungsmaßnahmen. Allerdings sind die befragten Unternehmen aufgrund ihrer ‚Nestor'-Zertifizierung sicherlich eine Ausnahme in der österreichischen Unternehmenslandschaft.

AutorIn:
Binder, MSc Kurt

Titel:

Erwerb und Übertragung von Expertenwissen unter Schichtarbeitsbedingungen

Jahr: 2010 Kodierung: COE0077

Abstract:

'Expertenwissen in seinen verschiedenen Ausprägungen zu beschreiben, und praxiserprobte Methoden für den Erwerb und die Weitergabe dieses Wissens in Verbindung mit Schichtarbeit zu analysieren, sind Ursache und Ziel der gegenständlichen Arbeit.

Die Untersuchung wurde in Form einer Einzelfallstudie mit anschließender Auswertung durch die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse durchgeführt.

Nach Interpretation der Auswertungsergebnisse lässt sich der Erwerb und die Übertragung von Expertenwissen als Ergebnis eines langjährigen Prozesses der Kompetenzentwicklung beschreiben, bei dem Lernpartnerschaften innerhalb der Schichtbelegschaft eine wesentliche Rolle einnehmen.'

AutorIn:
Rölker, MSc Barbara

Titel:

Dynamische Teams in komplexen Organisationen – Interaktionen zur Stabilität und Kooperation

Jahr: 2010 Kodierung: COE0078

Abstract:

Das Ziel dieser Studie ist die Untersuchung über die Möglichkeiten der Interaktionen und Kooperationen, die zur Stabilisierung dynamischer Teams in komplexen Organisationen führen. Dabei wurden Geschäftsführer und Führungskräfte aus den verschiedensten Branchen aus fünf Großunternehmen und fünf Klein- und Mittelbetrieben zu Ihren positiven und negativen Erfahrungen in den verschiedensten definierten Bereichen befragt. Ziel ist es einerseits den Kern der Verankerung von Stabilität zu definieren anderseits die Kernkriterien und deren Prioritäten für jeden einzelnen Bereich herauszufiltern. Die zehn geführten Interviews wurden auf der Grundlage eines problemzentrierten Fragebogens geführt und mittels quantitativen und qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Das Ergebnis zeigt klare Unterschiede in der Prioritäten Setzung zwischen Führungskräften in Großunternehmen und Geschäftsführern und Führungskräften in Klein- und Mittelbetrieben. Das Ergebnis unterstreicht die Wichtigkeit der transportierten Werte des Unternehmens und die damit verbundene Interaktionen zu den einzelnen Bereichen und Personen. Offenheit, Klarheit und Transparenz sind die zentralen Werte für die Stabilisierung von Unternehmen zur Schaffung einer stärkenden Kooperation.

AutorIn:
Kührer, MSc Mag.a Eva

Titel:

Mobbing – jenseits von Täter und Opfer. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld von Mobbern und Gemobbten

Jahr: 2010 Kodierung: COE0079

Abstract:

'Mobbing ist ein Begriff, der aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken ist. Es gibt viele wissenschaftliche Studien zu Täter/innen und Opfern sowie den Faktoren, die das Auftreten von Mobbing in Organisationen verhindern oder begünstigen. Bis dato fehlen jedoch fundierte Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen von Mobbing auf die Menschen im Arbeitsumfeld der Mobbing-Täter/innen und –Opfer, zu einem diesbezüglichen Erkenntnisgewinn soll die vorliegende Studie einen ersten Beitrag leisten.

Basierend auf einer qualitativen Erhebung in Form von sieben ero-epischen Gesprächen von Arbeitskolleg/innen von Mobbing-Opfern wurde erhoben, welche Wahrnehmungen im Arbeitsumfeld beim Auftreten von Mobbing-Attacken gemacht werden und welche Folgen sich daraus ergeben.

Die inhaltsanalytische Auswertung zeigt, dass es im Kollegen-Kreis von Mobbing-Opfern unter anderem zu Vertrauensverlust, Verunsicherung, verstärktem Bedürfnis nach Kommunikation, Angst, Verschlechterung des Arbeitsklimas, negativen Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und erhöhter Mitarbeiter-Fluktuation kommt.'

AutorIn:
Weinguni, MSc Marion

Titel:
Sprechen männliche und weibliche Coaches eine unterschiedliche Sprache?

Jahr: 2010 Kodierung: COE0080

Abstract:

'Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um durch eine theoretische Recherche in der einschlägigen Literatur und durch qualitative Experteninterviews herauszufinden, inwiefern männliche und weibliche Coaches mit ihren eigenen Einstellungen über Geschlechterdifferenzen im Sprachgebrauch Coachinggespräche, und damit ihre Arbeit, beeinflussen.

Die Untersuchung hat das Ziel, der Verfasserin der Thesis Indikatoren für die Ausrichtung ihrer Tätigkeit als Coach zu geben.

Als Untersuchungsergebnis zeigt sich, dass die eigene Einstellung von männlichen und weiblichen Coaches über ein geschlechtsspezifisches (Sprach-)Verhalten die Coachinggespräche jedenfalls beeinflusst, aber auch noch eine Vielzahl anderer Einflussfaktoren wirksam ist. Die Beeinflussung wirkt sich umso stärker aus, je weniger professionell und reflektiert der Coach agiert.

Es wird für Coaches daher hilfreich sein, das Bewusstsein über die eigenen Einstellungen und dem sich daraus ergebenden Sprachgebrauch zu schärfen und neben der professionellen Anwendung von gelernten Coachingtools stets die eigene Persönlichkeit zu reflektieren.'

AutorIn:
Baumberger, MSc Herwig

Titel:
Team-Kochen als Methode der Teamentwicklung. Entscheidungskriterien und Erwartungen von Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern bei der Auswahl von kreativen Methoden der Teamentwicklung

Jahr: 2010 Kodierung: COE0081

Abstract:

Teamentwicklung ist jener Aufgabenbereich der Personalentwicklung, in dem persönliche Kommunikations-Skills erworben und die soziale Kompetenzen gestärkt werden. Auf Ebene des Teams wird die gemeinsame Leistungsfähigkeit gestärkt, um letztendlich die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu sichern. Kreative Methoden der systemischen Beratung, so auch die Methode Team-Kochen, sind durch ihre Vielfältigkeit und ihre hohe Intensität besonders geeignet nachhaltig Lernerfahrungen zu ermöglichen. Ziel der Arbeit ist, herauszufinden welche Kriterien zur Methodenauswahl herangezogen werden und Besonderheiten im Bezug auf Team-Kochen hervorzuheben. In qualitativen Interviews mit Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern aus Unternehmen mit Personalkompetenz in Österreich werden Entscheidungskriterien und Erfahrungen mit den Methoden erforscht. Die Befragungen ergaben, dass Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern bei der Methodenauswahl sowie Auswahl von Beraterinnen und Beratern auf die besonderen Bedürfnisse von Teams Rücksicht nehmen. Wichtig ist den Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern zudem, dass der Nutzen von Teamentwicklung mit den gewählten Methoden zusätzlich erhöht wird. Die Interviewten bewerten kreative Methoden der Teamentwicklung als sehr nachhaltig und effektiv - insbesondere dann, wenn darauf geachtet wird, dass Methoden, Beraterinnen und Berater und die Teams gut auf einander abgestimmt sind. Zur Entscheidung bezüglich Methoden und Beraterinnen bzw. Beratern ziehen die Personalistinnen und Personalisten sehr ähnliche, informelle Entscheidungskriterien heran. Vor allem durch Erfahrung entstandenes Vertrauen in die Kompetenz der Beraterinnen und Berater, deren

Methodenauswahl und der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen dienen als Grundlage. Team-Kochen als Methode der systemischen Beratung wird von Personalabteilungen, die bereits Erfahrungen damit haben, als lustig, anschaulich und nachhaltig beschrieben. Bei Personalistinnen und Personalisten ohne direkte Erfahrung herrscht Skepsis, ob bei dieser Methode die Reflexion und die Transferarbeit nicht zu kurz kommen, vor. Team-Kochen ist als Methode noch relativ neu, es gibt keine langjährigen Erfahrungen die Effekte und die Nachhaltigkeit betreffend und wenig bis kaum wissenschaftliche Literatur darüber. Erst die Erfahrung wird zeigen, ob sich Team-Kochen als Methode etablieren wird.

AutorIn:
Mallich, MSc Mag.a Dr.in Katharina

Titel:
Personalentwicklung für Führungskräfte - Entscheidungskriterien bei der Auswahl von PE-Instrumentarien unter Berücksichtigung des Einflusses von Geschlechtsrollenerwartungen

Jahr: 2010 Kodierung: COE0082

Abstract:

Ziel der vorliegenden Studie ist es, Entscheidungskriterien bei der Auswahl von Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte zu erfassen sowie zu erheben, ob dabei Unterschiede aufgrund des Geschlechts der Führungskraft auftreten. Im Zuge einer Fragebogenerhebung, an welcher 92 PersonalentwicklerInnen (davon 50 Frauen und 38 Männer) teilnahmen, wird sichtbar, dass bei den quantitativen Analysen weder das Geschlecht der Führungskraft noch Geschlechtsrollenerwartungen der RespondentInnen eine Rolle spielen. Bei Betrachtung der qualitativen Analysen werden hingegen in einigen Fällen Geschlechtsunterschiede deutlich, vor allem wenn es um die Empfehlung von PE-Maßnahmen geht. So wird beispielsweise vermehrt Frauen empfohlen, die Situation nochmals zu reflektieren, Präsentationstrainings zu absolvieren und wesentlich häufiger als Männern wird Frauen geraten, mit Vorgesetzten und KollegInnen zu kommunizieren. Darüber hinaus wird im Rahmen dieser Studie der Stellenwert von PE-Instrumentarien in der Führungskräfteentwicklung erfasst sowie ein Blick auf die PersonalentwicklerInnen, deren Ausbildungshintergrund und deren Funktionsverständnis geworfen.

AutorIn:
Beck, MSc Wilhelm Christian

Titel:
Coaching in Krankenhäusern Österreichs. Eine quantitative Erhebung

Jahr: 2010 Kodierung: COE0083

Abstract:

Die Untersuchung zielt darauf ab, den Status der Beratungsformate Supervision und Coaching in Krankenanstalten zu klären. Untersucht wurden inwieweit und wie diese genutzt werden, zu welchem Anlass und welche Zufriedenheit besteht. Des Weiteren befasst sie sich mit der zukünftigen Nutzung von Coaching und den Erwartungen an einen Coach. Sie geht auch den Fragen nach, ob die genannten Punkte für den ärztlichen und pflegenden Bereich gleich sind und ob Unterschiede zwischen der Non-Profit-Organisation Krankenhaus und gewinnorientierten Unternehmen bestehen.

Kernstück der Untersuchung ist eine repräsentative, quantitative Online-Umfrage bei in österreichischen Krankenhäusern Tätigen. Die erzielten Ergebnisse werden mit Befragungen aus dem Profitbereich verglichen. In explorativen Interviews wird die Einschätzung zu den Ergebnissen von Repräsentanten des ärztlichen und pflegenden Bereiches eingeholt.

Die Untersuchung zeigt, dass Coaching die stärker genutzte Beratungsform in Krankenhäusern ist. Sowohl der Vergleich des ärztlichen und pflegenden Bereiches als auch der mit gewinnorientierten Unternehmen macht teilweise signifikante Unterschiede deutlich.

AutorIn:
Penker, MSc Uwe Friedrich

Titel:
Das Burnout Syndrom - die ersten erkennbaren Anzeichen aus Eigen- und Fremdsicht

Jahr: 2010 Kodierung: COE0085

Abstract:

'Da Burnout-Prozesse oft erst entdeckt werden, wenn es bereits zu unangenehmen psychischen oder physischen Folgen für die Betroffenen gekommen ist, beschäftigt sich der Verfasser mit der Frage der ersten Anzeichen eines Burnouts. Ziel der Untersuchung war es, die ersten Burnout-Anzeichen aus Eigen- und Fremdsicht zu ermitteln.

Als Untersuchungsmethode dienten dem Verfasser Leitfadeninterviews mit Burnout-Betroffenen, Angehörigen von Betroffenen und Experten.

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass in vielen Fällen vom Umfeld und den Betroffenen selbst erst dann Anzeichen erkannt werden, wenn bereits starke psychische oder physische Probleme aufgetreten sind. Die ersten Anzeichen werden meist nicht ernst genommen oder die Betroffenen sehen keinen akuten Handlungsbedarf, da diese Anzeichen noch keinen starken Einschnitt in ihr Leben bedeuten.'

AutorIn:
Reinheimer, Dipl. Soz.-Päd. Stefanie

Titel:
Leiten von Kinderbetreuungseinrichtungen – Anspruch und Wirklichkeit in Zeiten des Wandels. Ein Beitrag zur Führungskräfteentwicklung in Tirol

Jahr: 2011 Kodierung: COE0086

Abstract:

Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, PISA – Kinderbetreuungseinrichtungen stehen im Fokus gesellschafts- und bildungspolitischer Interessen. Neben dem Ausbau und der Erweiterung von Betreuungsangeboten, werden Neuorientierung und Qualitätsverbesserung pädagogischer Inhalte gefordert.

Leitungskräfte pädagogischer Institutionen sind maßgeblich für die strukturelle und fachliche Weiterentwicklung verantwortlich.

Ziel der vorliegenden Arbeit ist, das Führungsverständnis von Leiterinnen in Tirol zu erheben und mit theoretischen Grundlagen des Führens zu vergleichen. 12 Leiterinnen wurden als Expertinnen zu Aufgaben, Herausforderungen, Kompetenzen und Qualifikationen von Führungskräften pädagogischer Institutionen interviewt.

Die Ergebnisse weisen eine deutliche Diskrepanz zwischen den theoretischen Grundlagen und der gelebten Praxis auf. Verbesserungen zeitlicher Ressourcen für Leitungstätigkeiten sowie der Aus-, Fort- und Weiterbildung sind in Hinblick auf die Weiterentwicklung des Kinderbetreuungswesens dringend geboten.

AutorIn:
Baier, Mag. Klaus

Titel:
Innovation 2.0 – Die Verwendung von Web 2.0-Werkzeugen zur Steigerung der Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit in Unternehmen

Jahr: 2011 Kodierung: COE0087

Abstract:

'Die vorliegende Masterarbeit untersucht, ob der Einsatz von Web 2.0-Werkzeugen Veränderungen für das Innovationsmanagement in Unternehmen mit sich bringt. Ziel der Untersuchung war, der Frage nachzugehen, ob durch die Verwendung derartiger Werkzeuge die Innovationskraft und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen

gesteigert werden kann. Als empirische Methode wurden teilstandardisierte Interviews mit Experten aus Beratung und Unternehmen gewählt. Der Autor führte sieben Interviews mit einer Gesamtdauer von knapp über acht Stunden. Die Interviews wurden wörtlich transkribiert und anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Einflussmöglichkeiten von Web 2.0- Werkzeugen, auf die Innovationskraft eines Unternehmens an sich beschränkt sind. Unter den Experten herrscht weitgehend Einigkeit, dass der unmittelbare Einfluss nicht überschätzt werden darf und auch schwer messbar ist. Ein bereits bestehendes innovationsfreudiges Umfeld in Unternehmen wirkt jedenfalls unterstützend auf eine erfolgreiche Implementierung von Innovation 2.0. Eine offene Unternehmenskultur, eine strategische Zielsetzung und flache Hierarchien sind wesentliche Erfolgsfaktoren, wenngleich nicht Basis für eine nachhaltige Etablierung.'

AutorIn:
Hammer, Mag. (FH) Günter

Titel:
Erfolgskritische Faktoren bei der Implementierung von Coaching für Führungskräfte in Unternehmen der Privatwirtschaft

Jahr: 2011 Kodierung: COE0088

Abstract:

'Wie in diverser Fachliteratur nachzulesen ist, werden in Coachingsitzungen mit Führungskräften oftmals Berufswechselwünsche zwischen Coach und Coachee besprochen. Aus der Sicht eines Unternehmens erscheint es kritisch, dass bei dieser, vom Unternehmen finanzierten Personalentwicklungsmaßnahme, seine Führungskräfte Coaching möglicherweise dazu nutzen, einen Berufswechsel vorzubereiten.

Die Zielsetzung dieser Arbeit liegt in der Untersuchung und Feststellung von erfolgskritischen Faktoren, die bei der Implementierung eines Coachingangebotes für Führungskräfte zu beachten sind, damit ein quasi Missbrauch von Coaching weitgehend vermieden werden kann.

Die Aufarbeitung themengerechter wissenschaftlicher Literatur, die Durchführung einer Onlinebefragung unter Führungskräften in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen und die Befragung von erfahrenen praktizierenden Coaches zeigen, dass Berufswechselthemen wesentlich seltener behandelt werden, als vermutet und in der Literatur erwähnt.

Die erfolgskritischen Faktoren bei der Implementierung von Coaching für Führungskräfte liegen in der Qualität der ausgewählten Coaches und den Prinzipien der Freiwilligkeit und Diskretion. Die Behandlung von Berufswechselwünschen in Coachingsitzungen kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, stellt jedoch im Großen und Ganzen kein beachtenswertes Risiko für ein Unternehmen dar.'

AutorIn:
Hartlieb, Sonja

Titel:
Mentoring als Instrument des Wissensmanagements. Eine kritische Fallstudie im Rahmen eines Traineeprogramms in der Bauindustrie

Jahr: 2011 Kodierung: COE0090

Abstract:

'Wissen ist Macht! - Und ich bin gerne mächtig.'

Welchen Nutzen sieht der Mentor in seiner Tätigkeit? Welche Rahmenbedingungen sind nötig, damit Mentoring funktioniert und Wissen geteilt werden kann? Diese Arbeit beschäftigt sich mit einer kritischen Analyse und Beantwortung oben angeführter Fragen im Rahmen des Traineeprogramms eines großen österreichischen Baukonzerns.

Es soll die Sichtweise der direkt Betroffenen, also der Mentoren und Trainees widerspiegeln, aber auch aufzeigen wie es zur Einführung des Programms gekommen ist. Ebenfalls sichtbar werden soll, wie die Einbindung der

Personalentwicklung in die Prozesse aussieht. Mit diesen drei Personengruppen wurden leitfadengestützte Experteninterviews geführt.

Aus der Untersuchung ging hervor, dass das Erkennen eines direkten Nutzens sich vorteilhaft auf die Motivation der Mentoren auswirkt. Voraussetzung für einen optimalen Wissenstransfer ist, dass entsprechende Rahmenbedingungen vorhanden sind bzw. durch die Organisation definiert werden müssen.

AutorIn:
Allbauer MBA, Albert

Titel:
Gestaltung der Kommunikation in der Startphase von Veränderungsprojekten zur Wahrung der Wahrscheinlichkeit des Projekterfolgs

Jahr: 2011 Kodierung: COE0092

Abstract:

Der Großteil von Veränderungsprojekten scheitert oder erreicht wesentliche Ziele nicht. Kommunikation als Kernelement von Organisationen spielt dabei eine ebenso bedeutsame Rolle wie die Startphase im Veränderungsprozess. Hinsichtlich der Startphase von Veränderungsprojekten stellen sich die Fragen, wie Unternehmensleitungen an das Thema Kommunikation herangehen, welche Einflussfaktoren auf die Kommunikation wirken und welche wesentlichen Aspekte von Kommunikation beeinflussbar sind, so dass die Erfolgswahrscheinlichkeit gewahrt bleibt. Diese Untersuchung erhebt die Sichtweisen von Organisationsberatern und gleicht diese mit der Literatur ab, um neue Erkenntnisse zu gewinnen und vorhandenes Wissen zu verifizieren. In dieser qualitativen Untersuchung wurden acht Organisationsberater mittels Experteninterviews befragt. Die Ergebnisse der Untersuchung sind ebenso vielfältig wie uneinheitlich und decken sich insgesamt mit den in der Literatur getroffenen Einschätzungen und Empfehlungen. Als weitgehend übereinstimmend werden sieben erfolgskritische beeinflussbare Aspekte von Kommunikation in der Startphase von Veränderungsprojekten herausgestellt, von denen vier herausragen: Gestaltung von Kommunikations-Arenen, angemessene Mitarbeiter-Partizipation, Klarheit und Deutlichkeit in der Kommunikation, Erzeugung von Dringlichkeit.

AutorIn:
Pichler Dipl. Sozpäd.in (FH), Johanna

Titel:
Salutogenese und das Kohärenzgefühl in Bezug auf Mitarbeiter der Jugendarbeit

Jahr: 2011 Kodierung: COE0093

Abstract:

Die vorliegende Arbeit enthält die Fragestellung: Wie schaffen es Jugendarbeiter in Südtirol, trotz verschiedenster Einflussfaktoren gesund zu sein und vor allem gesund zu bleiben? Warum bleiben Menschen trotz vieler potentieller Risikokonstellationen, psychosozial irritierender Belastungen und angesichts kritischer Ereignisse gesund?

Die Forschungsarbeit hat die südtiroler Jugendarbeit zur Basis. Es wurde eine Befragung zur Salutogenese und zum Kohärenzgefühl durchgeführt. Ziel war es, in den Mitarbeitern das Bewusstsein für ihr Kohärenzgefühl und ihre Ressourcen zu wecken. Die Untersuchung wurde mittels leitfadengestützter Interviews durchgeführt. Die Fragen wurden dem Lebensorientierungsbogen von Aaron Antonovsky entnommen und entsprechend angepasst und ausgewertet. Die Antworten der Befragung wurden auf die drei Subkomponenten des Kohärenzgefühls, Handhabbarkeit, Sinnhaftigkeit und Verstehbarkeit, bezogen.

AutorIn:
Weber DI, Karl

Titel:
Wenn die Strategie stimmt, kann ich darunter sehr viel Spielraum lassen. Einstellungen mittelständischer Geschäftsführer zu Strategie und Strategieentwicklung

Jahr: 2011 Kodierung: COE0094

Abstract:
Das Ergebnis zeigt, dass die Notwendigkeit der Entwicklung von familienfreundlichen Maßnahmen von den Unternehmen erkannt wurde, die Umsetzung jedoch nur langsam voranschreitet, beziehungsweise in manchen Unternehmen erst am Beginn der Entwicklung steht. Weitere Ergebnisse der Untersuchung sind die Wichtigkeit der Gleichbehandlung von Mitarbeitern mit und ohne Kinder in den Unternehmen, was sich entscheidend auf die Anzahl und Auswahl der Maßnahmen auswirkt, und die geringen Karrierechancen von Teilzeitmitarbeitern mit Kindern.

AutorIn:
Kerer, Lorenz

Titel:
Wertebasierte Führung – mit Werten in Führung gehen. Eine qualitative Untersuchung zur Wirksamkeit und Wahrnehmung werteorientierter Unternehmensführung

Jahr: 2011 Kodierung: COE0095

Abstract:
In der Person der Führungskraft wird am deutlichsten sichtbar, dass Führung und Werte nicht von einander getrennt werden können. Die vorliegende Arbeit untersucht das Zusammenwirken von Werten und Führung, behandelt die zentralen Begrifflichkeiten und setzt sich im ersten Abschnitt mit theoretischen Grundlagen über Entstehung, Übertragung und Funktionen von Werten auseinander. Ziel der Arbeit ist es, die Übertragung von Werten in Unternehmen zwischen Hierarchien, als auch die Deckungsgleichheit von Werthaltungen intra- als auch interpersonell zu untersuchen. Dazu wurden im empirischen Teil der Arbeit halbstandardisierte Leitfadeninterviews an Führungskräften und MitarbeiterInnen einer technischen Vertriebsgesellschaft in Deutschland durchgeführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Dabei zeigt sich, dass es zu großen Deckungsgleichheiten von Unternehmenswerten und persönlichen Werten auf unterschiedlichen Hierarchieebenen kommt und eine hohe Zustimmung zu 'Wertebasierter Führung' und zu Werten im unternehmerischen Kontext wird sichtbar. Das große Potential von 'Wertebasierter Führung' wird aufgezeigt, wobei die größten Herausforderungen – wie die Ergebnisse zeigen – im genauen Benennen und Übersetzen von Werten in konkretes Führungsverhalten liegen, um 'Wertebasierte Führung' als Instrument wirksam einsetzen zu können.

AutorIn:
Tscherner Mag.a (FH), Ines

Titel:
Die Wirkung von Humor im Coaching – Identifikation von Erfolgsfaktoren. Eine Einzelfallstudie

Jahr: 2011 Kodierung: COE0096

Abstract:
Der Einsatz von Humor im Coaching ist etwas Sensibles und Individuelles. Während andere Therapie- und Beratungsrichtungen die positiven Wirkungen von Humor und Lachen bereits erforscht haben, wird in der Coaching-Literatur noch wenig publiziert.

Diese Arbeit liefert einen Beitrag dazu, Erfolgsfaktoren und Wirkungen von humorvollem Coaching zu identifizieren und dem Thema Humor im Coaching mehr Beachtung zu schenken.

Die Firma Teamgeist gibt in Form von persönlichen Interviews und am Beispiel eines durchgeführten Workshops Einblicke in deren Coaching-Arbeit mit Humor. Im Zuge einer Befragung von Lehrlingen, die humorvolles Coaching

erlebt, wird ein Soll-Ist-Vergleich angestellt. Die beiden Sichtweisen werden gegenübergestellt und um eine weitere Expertenmeinung ergänzt.

Wesentliche Erfolgsfaktoren von humorvollem Coaching stehen stark mit den Coaches in Verbindung. Dabei spielen Erfahrung und Qualifikation, Einstellung und Haltung, Selbsterkenntnis und Selbstreflexion eine wichtige Rolle. Neben zahlreichen physiologischen Wirkungen, hat Humor einen positiven Einfluss auf Menschen und deren Einstellung. Theorie und Praxis bestätigen, dass der Einsatz von Humor die Kreativität fördert, Wohlgefühl und Motivation steigern, Kommunikationsblockaden löst, das Wir-Gefühl in Gruppen stärkt, Konflikte entschärft und Vertrauen schafft. Schwierige Situationen können mit Distanz betrachtet werden, da der Einsatz von Humor einen Perspektivenwechsel beim Gegenüber bewirkt.

Humorvolles Coaching bzw. 'Humorcoaching' ist vielfältig einsetzbar. Die Methode an sich hat großes Potenzial, dass sie 'Schule macht'. Dem Aspekt, Lernen durch Lachen in angenehmer und angstfreier Atmosphäre, kann viel abgewonnen werden.

Empathisches und gefühlvolles Vorgehen scheinen in diesem Zusammenhang absolut notwendig. Zudem kommt es auf das richtige Timing an. Die Methode ist individuell, sensibel und situationsbezogen anzuwenden. Denn es gibt auch Situationen, in denen der Humor keinen Platz hat.

AutorIn:
Veider Mag., Friedrich

Titel:
Wenn die RMK wüsste, was sie weiß…Einführungs- und Optimierungsmöglichkeiten von Wissensmanagement im Regionalmanagement Kärnten.

Jahr: 2011 Kodierung: COE0098

Abstract:

Die Regionalmanagement Kärnten GmbH wurde im Jahre 2006 gegründet. Nach Ende der ersten Hälfte der laufenden EU-Strukturperiode wird im Jahr 2011 ein mit genügend Ressourcen ausgestatteten Wissensmanagementprozess gestartet, um die internen Abläufe der Organisation effektiver und effizienter zu gestalten. Mit dieser Untersuchung soll der Frage nachgegangen werden, ob durch die Implementierung von Wissensmanagement der Wissenstransfer zwischen den in der Regionalentwicklung Kärntens tätigen Akteuren optimiert und damit die Kompetenz des Unternehmens gesteigert werden kann. In einer Umfeldanalyse wurden mit Stakeholdern und Akteuren in der Regionalentwicklung auf Bundes – und Landesebene Interviews geführt, um deren Verständnis von Wissen und Wissensmanagement und dessen Umsetzung in ihrer Organisation zu erfahren. Die RegionalmanagerInnen Österreichs und die MitarbeiterInnen des Regionalmanagement Kärnten wurden mittels eines internetbasierten Fragebogens über ihren Umgang mit Methoden des Wissensmanagements befragt. Als Ergebnis der Untersuchung und der teilnehmenden Beobachtung durch den Autor, der selbst Mitglied des Systems ist, kann zusammenfassend festgestellt werden, dass die strategische Einführung und Weiterführung von Wissensmanagement unabdingbar ist. Der von den MitarbeiterInnen begrüßte Prozess soll die bestehenden Prozesse ergänzen und die Potenziale auf persönlicher und institutioneller Ebene sichtbar machen und die vorhandenen Kompetenzen optimieren.

AutorIn:
Pauritsch Mag.a, Tanja

Titel:
Grenzen und Möglichkeiten der Onlineberatung. Eine Gegenüberstellung der einzelnen Beratungs- und Behandlungsvarianten im Netz

Jahr: 2011 Kodierung: COE0099

Abstract:

Ziel der vorliegenden Master-Thesis ist es, das sehr heterogene Feld der Onlineberatungslandschaft näher zu beleuchten. Dabei wird der Fokus vor allem auf die Beratungsformen des (systemischen) Coachings und der

psychologischen Beratung gelegt. Um die Grenzen und Möglichkeiten der Onlineberatung besser aufzeigen zu können, wird zudem ein Exkurs über die beiden Behandlungsmethoden Psychotherapie und klinisch-psychologische Behandlung gewagt.

Aufgrund der bislang in der Literatur sehr vieldeutigen und vorwiegend vagen Definition der Funktionen des Coachings werden unterschiedliche Ansätze zur Beschreibung dieser Beratungsform aufgezeigt. Schreyögg (vgl. 2003, S.51) beispielsweise bezeichnet Coaching als Therapie gegen berufliches Leid mit dem Ziel, eine maximale Selbstgestaltung im Beruf zu erreichen. Radatz (vgl. 2008, S.87) wiederum bezeichnet das Coaching als jene Beratungsform, die sich thematisch im Spannungsdreieck von Beruf, Organisation und Privatleben aufhalte. Einheitlichere Definitionen der Aufgabenbereiche, abhängig von der jeweiligen Berufsgruppe, finden sich bei PsychologInnen, PsychotherapeutInnen und ÄrztInnen für psychotherapeutische Medizin. Die vorliegende Arbeit untersucht sowohl die Möglichkeiten der einzelnen Beratungsformen als auch deren (rechtliche) Grenzen. Dabei konzentriert sich die Analyse vor allem auf das Beratungssetting der Onlineberatung.

Empirisch wurde anhand einer Stichprobe von N = 1.519 Online-UserInnen, die sich im Zeitraum von 01.01.2006 bis 31.12.2010 an die Onlineberatung des Instituts für Psychosomatik und Verhaltenstherapie (IPVT) gewandt haben, die Zielgruppe von Onlineberatungsstellen im psychosozialen Kontext untersucht. Allen Berechnungen ging eine Kategorisierung der Anfragenthematik sowie der nominalen Daten der AnfragerInnen voraus. Anschließend wurden diese Kategorien hinsichtlich ihrer deskriptiven Daten analysiert, um einen Überblick darüber zu bekommen, mit welchen Anliegen sich Online-UserInnen in den letzten fünf Jahren hauptsächlich an die Onlineberatung des IPVTs gewandt haben. Zusätzlich wurde die Anzahl der Anfragen analysiert, die sich dem von Radatz beschriebenen Spannungsdreieck Beruf, Organisation und Privatleben zuordnen lassen. Es zeigte sich, dass die Onlineberatungsstelle des IPVTs von weiblichen Onlinenutzerinnen (MW = 211,8, SD = 118,4) signifikant häufiger genutzt wurde als von männlichen Onlinenutzern (MW = 79,2, SD = 32,4). In 70 Prozent aller Anfragen kam es zu einem einmaligen Schriftwechsel zwischen OnlinenutzerInnen und Online-BeraterInnen. 1,5 Prozent aller Anfragen konnten dem von Radatz definierten Spannungsdreieck Beruf, Organisation und Privatleben zugeordnet werden.

AutorIn:
Muck Dr.in, Nicola

Titel:
Wie erleben Headhunter in ihrer täglichen Arbeit die Diskussion um Gender Diversity bei der Besetzung von Positionen im Top-Management der Wirtschaft?

Jahr: 2011 Kodierung: COE0100

Abstract:

Frauen sind in Entscheidungspositionen der deutschen und österreichischen Wirtschaft trotz vergleichbarer Qualifikationen unterrepräsentiert. Durch das steigende öffentliche Bewusstsein und den zunehmenden politischen Veränderungsdruck stellt sich die Frage, ob und wie sich dies auf das praktische Tagesgeschäft von Headhuntern bei der Besetzung von Entscheidungspositionen auswirkt. Untersuchungsziel ist herauszufinden, welchen Stellenwert Gender Diversity in der Interaktion von Headhuntern und Auftraggebern hat und ob eine Steigerung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen zu erwarten ist. In dieser qualitativen Untersuchung wurden sieben Headhunter (3w/4m) mittels ExpertInneninterviews befragt. Für die Befragten ist die Diskussion zu Gender Diversity im Tagesgeschäft weder relevant noch präsent. Sechs von sieben Befragten beobachten in den letzten fünf Jahren keine oder eine geringe Zunahme der Nachfrage nach weiblichen Kandidaten. Das Geschlecht spielt nach Ansicht der Befragten bei der Gestaltung des formalen Anforderungsprofils keine Rolle, jedoch werden von Auftraggebern implizit und explizit Wünsche bezüglich des Geschlechts potentieller Kandidaten geäußert. Für die Zukunft erwarten die Befragten eine Zunahme der Nachfrage nach weiblichen Führungskräften.

AutorIn:
Böge Dipl.-ÖK., Clemens

Titel:

Effectuation und Marketing 2.0. Die Grundprinzipien unternehmerischen Handelns und ihre Verbindungen zur Nutzung von Social Media in der Marketingkommunikation

Jahr: 2011 Kodierung: COE0101

Abstract:

Das Effectuation Konzept beschreibt, wie erfolgreiche Entrepreneure in ungewissen Situationen denken und handeln und dabei gewohnte Management-Regeln umkehren.

Social Media, internetbasierte soziale Netzwerke, sind gerade dabei, das Marketing grundlegend zu verändern. Die vorliegende Arbeit untersucht die Zusammenhänge zwischen den grundlegenden Prinzipien von Effectuation und Social Media und versucht daraus Erkenntnisse für eine adäquate Nutzung von Social Media in der Marketingkommunikation abzuleiten. Dazu werden strukturierte Interviews mit acht Marketing-Experten geführt, die Erfahrung im professionellen Umgang mit Social Media haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Interaktion über Social Media vor allem durch die beiden Mechanismen Multiplikation und Rückkopplung geprägt ist und dass bei der Nutzung eine Reihe von kommunikativen Regeln zu beachten ist. Soziale Netzwerke und Blogs sind dabei die Social Media Typen mit der höchsten Relevanz für eine Nutzung im Marketing. Schließlich wird auf Basis konzeptioneller Übereinstimmungen argumentiert, dass Effectuation einen geeigneten Denkrahmen für den Umgang mit Social Media im Marketing bietet und Social Media ein passendes Instrument in Effectuation Prozessen darstellen.

AutorIn:
Kuster, Claudia

Titel:
Was Pflegende brauchen, damit sie bis zur Pensionierung arbeiten

Jahr: 2011 Kodierung: COE0102

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung geht der Frage nach, was Pflegende brauchen, damit sie bis zur Pensionierung arbeiten können und wollen. Die demografische Entwicklung und der schon bestehende Fachkräftemangel im Gesundheitsbereich deuten darauf hin, dass in Zukunft mit einem Mangel an Pflegefachkräften zu rechnen ist. Ziel der Untersu-chung ist es, Kriterien herauszuarbeiten, welche es den Pflegenden ermöglichen, im Beruf alt zu werden. Dazu wurden zwei halbstrukturierte Fokusgruppeninterviews mit Mitarbeiterinnen im Alter über 50 Jahren und drei Einzelinterviews mit dem Manage-ment einer Neurologischen Universitätsklinik in der Schweiz gemacht. Die qualitative Inhaltsanalyse der Interviews zeigt, dass die Umsetzung von individuellen Bedürfnissen für die Mitarbeiterinnen zentral ist. Die Pflegenden brauchen die Auseinandersetzung mit ihrem Erfahrungswissen, Weiterbildungen müssen ihren Lernstrategien angepasst sein, die Pausengestaltung muss auf das Erholungsbedürfnis ausgerichtet sein und der Arbeitsplan muss den Bedürfnissen und der Leistungsfähigkeit angepasst sein, es braucht Rahmenkonzepte zur Reduktion der Arbeitszeiten - gefordert wird eine Befrei-ung von Nachtschicht-Arbeit ab spätestens dem Alter von 60 Jahren, und schliesslich sind altersdurchmischte Pflegeteams mit einer generationenfördernden Teamkultur für ein Zusammenspiel der Generationen ausschlaggebend.

AutorIn:
Freiberger, MPA Mag.a Elisabeth

Titel:
Handlungsfelder für Unternehmen in Bezug auf ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - Chance und Herausforderung angesichts zu erwartender demografischer Entwicklungen am Beispiel der Fahrzeugindustrie (Automotive, Rail)

Jahr: 2011 Kodierung: COE0104

Abstract:

Die Zukunft Europas hängt in allen Lebensbereichen und damit auch wirtschaftlich davon ab, ob es gelingt, die Herausforderungen einer älter werdenden und schrumpfenden Bevölkerung zu bewältigen.

Literatur, Studien und Prognosen zeigen deutlich die Entwicklung, die Probleme und den Handlungsbedarf auf. Unter anderem wird der Erhalt einer längeren Erwerbs- und Arbeitsfähigkeit der Bevölkerung unabdingbar sein. Die gesellschaftspolitischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind dafür allerdings noch nicht geschaffen.

Ein Blick in eine konkrete Branche in einer Region soll darüber Auskunft geben, wie die Unternehmen die Relevanz des Themas älterer Arbeitnehmer einschätzen. Das Ergebnis der vorliegenden Untersuchung zeigt auf, dass im Bereich Automotive und Rail ein Bewusstsein für die derzeitige Entwicklung vorhanden ist. Das Thema älter werdende Arbeitnehmer wird allerdings nur bedingt als dringlich eingeschätzt. Maßnahmen werden vereinzelt gesetzt, einen programmatischen, konzeptionellen Ansatz gibt es in keinem der befragten Unternehmen. Einzelne Ansätze belegen den wertschätzenden und bewussten Umgang mit der Thematik, ob Aktivitäten im Hinblick auf ältere Arbeitnehmer verstärkt werden, hängt einerseits von (geänderten) rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und von Entscheidungen des Top-Managements ab. Mittel- bis langfristige Einschätzungen werden dazu nicht abgegeben.

Handlungsfelder ergeben sich für die strategische Auseinandersetzung mit dem Thema, für konzeptionelleres Vorgehen in der Maßnahmengestaltung und für eine intensivere Lobbyarbeit.

AutorIn:
Freudenthaler, Alfred

Titel:
Coaching von Führungskräften ab 55

Jahr: 2011 Kodierung: COE0105

Abstract:

Coaching hat sich in den letzten Jahren als Instrument der Personalentwicklung etabliert. Die vorliegende Arbeit untersucht für die Gruppe der Führungskräfte ab 55, mit welchen Themen sie in das Coaching kommen und welche Unterschiede es dabei zu jüngeren Führungskräften gibt. Im theoretischen Bezugsrahmen werden die Themen Coaching, Führung, Lebensphasen und ältere Arbeitnehmer behandelt. Für den empirischen Teil wurden langjährige Coachs als Experten interviewt und dabei auch um eine Einschätzung der Marktentwicklung gebeten. Ältere Führungskräfte möchten durch das Coaching oft Unterstützung, um mithalten zu können. Die Coaching-Anliegen beinhalten oft hintergründig die Sinnfrage, dafür geht es weniger um alltägliche Führungsthemen, die wiederum jüngere Führungskräfte mehr beschäftigen. Kaum jemand nimmt ein Coaching in Anspruch, um sich auf den nächsten Lebensabschnitt vorzubereiten. Der Coaching-Markt für diese Zielgruppe wird sich in den nächsten Jahren weiter entwickeln. Das bedarf aber auch einer weiteren Differenzierung des Coaching-Angebotes. Nicht zuletzt geht es auch um gesellschaftspolitische Themen.

AutorIn:
Grabau, Thomas

Titel:
Einsatzmöglichkeiten moderner Kommunikationsmedien im Führungskräftecoaching

Jahr: 2011 Kodierung: COE0106

Abstract:

'Alles ist Kommunikation.' Doch wie hat sich unser Kommunikationsverhalten in den vergangenen Jahren verändert und weiterentwickelt? Welche Auswirkungen hat dies auf unsere Gesellschaft und den darin lebenden unterschiedlichen Generationen und Kulturen? Diese Fragen und Gedanken sind Begleiter dieser Arbeit, um den Stellenwert von neuen Kommunikationsmedien im Führungskräftecoaching zu beleuchten. Zur Erforschung wurden acht teilstrukturierte narrative Interviews mit Coaches und HRManagern geführt, die im weiteren Schritt nach einem qualitativ inhaltsanalytisch orientierten eklektizistischen Vorgehen ausgewertet wurden.

Wesentliche Erkenntnisse dieser Arbeit sind, dass der Einsatz und die Auswahl neuer Medien im Coaching generationen- und anlassbezogen erfolgen sollten. Die Verankerung der neuen Kommunikationsformen in unserem Alltag führt mehr und mehr dazu, dass Unsicherheiten und Hürden in der Nutzung abgebaut werden. Der Bedarf, Online-Coaching als ergänzendes Produkt anzubieten, wurde deutlich erkennbar.

AutorIn:
Heissl, Mag. MAS Hannes

Titel:
Organisations- und Personalentwicklung österreichischer Unternehmen im demografischen Wandel

Jahr: 2011 Kodierung: COE0107

Abstract:

Der demografische Wandel in Österreich ist ein Faktum. Die Gesellschaft wird älter, die Geburtenrate ist konstant niedrig und zugleich gehen die Menschen hierzulande noch immer sehr früh in den Ruhestand. Für die Unternehmen in Österreich wird dadurch in den nächsten Jahren eine große Herausforderung entstehen: Die Schere zwischen dem Angebot an verfügbaren, gut ausgebildeten Arbeitskräften und der Nachfrage der Unternehmen wird zusehends auseinander klaffen. Denn immer weniger junge Menschen rücken auf dem Arbeitsmarkt nach, um Mitarbeiter zu ersetzen, die in den Ruhestand gehen. Somit zeichnet sich ab, dass der Erfolg von vielen Unternehmen – insbesondere jener, welche Bedarf nach höher und hoch qualifizierten Mitarbeitern haben – in Zukunft wesentlich vom Arbeitsmarkt abhängt. Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird künftig noch viel stärker geprägt von aktivem Arbeitgebermarketing und Innovation in der Organisations- und Personalentwicklung. Die Etablierung einer positiven Unternehmenskultur und lebensphasengerechte Arbeitsplatz-Modelle werden dabei eine wichtige Rolle spielen. Um den Erfolg eines Unternehmens nachhaltig zu sichern, sollte Demografiemanagement als Teil der Organisations- und Personalentwicklung in die Unternehmensstrategie eingebettet werden. Derzeit besteht hinsichtlich Generationen- und Nachfolgemanagement ebenso wie hinsichtlich langfristiger Organisations- und Personalentwicklung in vielen österreichischen Unternehmen noch Handlungsbedarf. Die gegenständliche Arbeit analysiert unter anderem durch qualitative Leitfadeninterviews ausgewählte österreichische Unternehmen in Bezug auf das Thema und erörtert die Möglichkeiten, welche die Organisations- und Personalentwicklung hat, anhand jüngerer Literatur (2005 bis 2011).

AutorIn:
Ilgner, Simone

Titel:
Mitarbeiterbindung im Change-Prozess. Empirische Untersuchung von Fluktuationsursachen

Jahr: 2011 Kodierung: COE0108

Abstract:

Das Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Mitarbeiterbindung und deren besondere Bedingungen in Change-Prozessen zu betrachten. In der Hauptsache geht es dabei um die Frage, weshalb ehemalige Mitarbeiter eines Dienstleistungsunternehmens die Bindung auflösten und in den Jahren nach einer Unternehmensakquisition freiwillig aus der Organisation ausschieden. Zur empirischen Untersuchung der Fluktuationsursachen wurden narrative Interviews geführt. Die Auswertung mittels qualitativer, zusammenfassender Inhaltsanalyse zeigt, dass es keinen globalen Zusammenhang zwischen dem unternehmensübergreifenden Change-Prozess und den Austrittsentscheidungen der befragten Personen gibt. In jedem Einzelfall waren mehrere Faktoren austrittsrelevant. Austrittsgründe bezogen sich auf die Bereiche Führung, Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte und Perspektiven, Work-Life- Balance sowie Konkurrenzangebote. Vorrangig wurde das Thema Führung genannt. Vielfach waren erlebte Führungssituationen, beobachtetes Führungsverhalten, Ziel- und Strategiekonflikte sowie weiche Faktoren wie Mangel an Wertschätzung und Verlust von Vertrauen mit ausschlaggebend für die Fluktuation.

AutorIn:
Kappel, Martin

Titel:
Machtspiele in Organisationen und deren Auswirkungen auf die MitarbeiterInnen

Jahr: 2011 Kodierung: COE0110

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern sich Machtspiele in Organisationen auf die Mitarbeiter auswirken.

Zur Beantwortung der Fragestellung wurde zunächst eine theoretische Recherche in der einschlägigen Literatur durchgeführt um die wesentlichsten Grundlagen zu klären.

Anschließend wurden qualitative Interviews mit Betroffenen, aber auch mit Experten durchgeführt.

Prinzipiell gibt es kein Patentrezept gegen Machtspiele in Organisationen. Dennoch ist es möglich, Schwachstellen in Organisationen festzustellen und daraus vorbeugende Maßnahmen abzuleiten, die zumindest die Wahrscheinlichkeit des Entstehens von diesen in Unternehmen vermindern können.

Als Untersuchungsergebnis zeigt sich, dass Machtspiele absolut keine harmlose Balgereien, sondern Ausdruck essenzieller zwischenmenschlicher Auseinandersetzungen sind.

AutorIn:
Kirchmair, Mag.a Claudia

Titel:
Kopf und Bauch beim Führen

Jahr: 2011 Kodierung: COE0111

Abstract:

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, wie Führungskräfte Entscheidungen treffen und inwieweit sie dabei ihr Bauchgefühl berücksichtigen. Dazu wurden sechs teilstandardisierte Interviews mit Führungskräften geführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Es zeigte sich, dass Führungskräfte je nach Art der Entscheidungssituation unterschiedlich Entscheidungen treffen. Mit dem Bauch wird vorwiegend von erfahrenen Führungskräften entschieden. Bauchentscheidungen werden eher unbewusst, ohne darüber nachdenken zu müssen, getroffen und unter anderem in Situationen angewendet, in denen Gefühle und Werte angesprochen werden. Mit dem Kopf wird eher entschieden, wenn Führungskräfte unerfahren sind. Kopfentscheidungen fallen bei vorliegenden Fakten und wenn Entscheidungen nachvollziehbar und begründbar sein müssen. Personalentscheidungen und Entscheidungen unter Unsicherheit werden sowohl vom Kopf als auch vom Bauch beeinflusst.

AutorIn:
Pade, Irene

Titel:
Untersuchung der Work Life Balance der Kärntner ImmobilienmaklerInnen

Jahr: 2011 Kodierung: COE0114

Abstract:

Time is Life! Das Karussell der täglichen Verpflichtungen dreht sich immer schneller. Die Zeiten der Wirtschaftskrisen verändern den Immobilien- und Finanzmarkt in unüberschaubarem Tempo. Erschwernisse durch

staatliche Regelungen, die sich negativ auf die Immobilienbranche auswirken und der immer größer werdende Wettbewerb, belasten die Branche und die Ressourcen der selbständigen ImmobilientreuhänderInnen immer mehr. Eine ausbalancierte Work Life Balance (i. d. Folge wird die Abkürzung WLB verwendet) scheint hier kaum noch möglich. Die vorliegende Studie untersuchte mittels Online-Frage-bogen an 194 konzessionierte Betriebe, die aktuelle WLB-Situation der selb-ständigen ImmobilienmaklerInnen in Kärnten. Das Ziel war herauszufinden, wie der Status der aktuell erlebten WLB ist und welche Motive die Befragten an-treiben. Die Ergebnisse der Untersuchung ergaben, dass die WLB für die Hälfte der Befragten ausgewogen ist, für die andere Hälfte könnte die WLB für je ein Viertel besser sein oder ist bereits am Limit. Belastend für die Balance ist u. a. das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit, wodurch ein Spillover-Effekt entsteht. Als herausragendstes balancerelevantes Motiv wurde das Bedürfnis nach Unabhängigkeit genannt.

AutorIn:
Pallierer, DI Dr. Roman

Titel:
Kooperation und Konkurrenz in firmenübergreifenden Netzwerken am Fallbeispiel des AUTOSAR Konsortiums

Jahr: 2011 Kodierung: COe0115

Abstract:

Firmenübergreifende Netzwerke dienen zur Risiko- und Kostenaufteilung bei exponentiell steigenden Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen und immer kürzer werdenden Produktlebenszyklen. Die Art der Zusammenarbeit in derartigen Netzwerken beruht dabei auf einer paradoxen Kombination aus kooperativen wie auch kompetitiven Elementen.

Die gegenständliche Arbeit untersucht am Fallbeispiel des AUTOSAR Konsortiums – ein firmenübergreifendes Netzwerk in der Automobilindustrie – wie Personen, die zur Entwicklung eines neuen Technologiestandards zusammenarbeiten, dieses Spannungsfeld zwischen Kooperation und Konkurrenz erleben und deren Auswirkung auf die erarbeiteten Ergebnisse einschätzen.

Die von vierzehn befragten Personen beschriebenen Charakteristika, Vor- und Nachteile dieser Art der Zusammenarbeit lassen sich in kooperative, konkurrierende und sogenannte coopetive, d.h. gleichzeitig kooperative und konkurrierende, Anteile unterscheiden, mit jeweils fördernden als auch hemmenden Auswirkungen auf die Qualität, Akzeptanz und Verbreitung der erarbeiteten Ergebnisse. Erfolgskritisch wird dabei die Vermeidung derjenigen Auswirkungen gesehen, die einen negativen Einfluss auf die Rentabilität haben. Konkrete Maßnahmen, wie zum Beispiel die frühzeitige Absicherung des Release- und Qualitätsmanagements sowie eine spieltheoretische Optimierung des Abstimmungsprozesses werden dazu empfohlen.

AutorIn:
Parovsky, Alfons

Titel:
Biographic Specialties of Successful Managers as a Guideline for Project Managers and their Interactions

Jahr: 2011 Kodierung: COE0116

Abstract:

Diese Thesis stellt die Frage, ob es extrahierbare Richtlinien für Projekt Manager und ihre Interaktionen - basierend auf den biographischem Profil von erfolgreichen Managern und Unternehmerpersönlichkeiten hinsichtlich deren persönlichen Sichtweise auf Erfolg (z.B. Sichtweise auf Führung als Interaktion und Lernen von Fehlern) - gibt. Für diese Arbeit wurde ein qualitativer Ansatz mittels Narrativen Interviews ausgewählt.

Diese Arbeit zeigte, dass die Manager und Führungspersönlichkeiten einen starken Fokus auf den Bereich Lernen aus Fehlern für die Entwicklung von Innovationen und dem Aufbau von Erfahrungen haben. Für sie basiert Erfolg darauf, Dinge in die Eigene Hand zu nahmen ('Just do it!'), selbständig Führung zu übernehmen und mit

besonderem Einsatz Leistung zu erbringen (sich dabei nicht vom Risiko paralysieren zu lassen) und konsequent zu handeln wobei man sich über den Preis der Kariere bewusst sein muss. Führung als Interaktion schaff Raum für Potentiale der Mitarbeiter wobei man manchmal deren Fehlern decken muss – der Fokus sollte auf der individuellen Anerkennung, dem Entwickeln von Sozialer Intelligenz und der Unterstützung für das Team bei dessen Entwicklung liegen.

AutorIn:
Rasmy, Sonja

Titel:
Allein (-verantwortlich)? Die Situation alleinerziehender UnternehmerInnen in Österreich

Jahr: 2011 Kodierung: COE0119

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Situation alleinerziehender UnternehmerInnen in Österreich, die bisher wenig Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit und Wissenschaft erfuhr, jedoch einen immer relevanteren Einfluss auf unsere Volkswirtschaft und Gesellschaftspolitik nimmt. Ziel der Untersuchung ist, neben der Beschreibung der Situation alleinerziehender UnternehmerInnen, die Anregung wirkungsvoller, Gesellschaftspolitischer Ansatzpunkte und Informationsbereitstellung für die Angebotserweiterung der Beratung von AlleinerzieherInnen und UnternehmerInnen.

Gewählt wurde hierfür die Methodik der qualitativen Forschung, in deren Rahmen acht narrative Interviews mit alleinerziehenden UnternehmerInnen geführt und nach Mayring analysiert wurden.

Die qualitative Inhaltsanalyse ergab ein sehr heterogenes Bild der Situation alleinerziehender UnternehmerInnen. Deutlich wurden die Relevanz vorhandener Unterstützungsnetzwerke und der enorme Einfluss von verfügbaren Möglichkeiten der Kinderbetreuung auf die Lebens- und Arbeitsqualität der alleinerziehenden UnternehmerInnen. Für die Mehrheit der befragten Alleinerziehenden bietet die Selbstständigkeit eine gute Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dient dem Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Flexibilität.

AutorIn:
Weissensteiner, Reingard

Titel:
Die Implementation pädagogischer Konzeptionen im sozialen System einer Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtung

Jahr: 2011 Kodierung: COE0120

Abstract:

Ziel der Arbeit ist es, in einer empirischen Sozialforschung herauszufinden, welche Faktoren die Implementation von pädagogischen Konzeptionen in das soziale System einer Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtung fördern.

Die Ebene der einzelnen Kinderbetreuungseinrichtung schafft den Rahmen, in dem die Alltagspraxis stattfindet. Letztlich entscheidet aber das Handeln der einzelnen Perso-nen in den Betreuungseinrichtungen, wie die tatsächliche Implementation im Alltag in der Interaktion zwischen Erziehenden, Kindern und der Kinderbetreuungseinrichtung erfolgt. Die pädagogische Konzeption soll ein Instrument sein, dieses Alltagshandeln positiv zu beeinflussen und die agierenden Personen bei ihrer Arbeit unterstützen.

Faktoren, die die Implementation der pädagogischen Konzeption fördern, sind perso-nale Faktoren wie das Engagement, die Kompetenz und die Beteiligung der Personen, außerdem der erkennbare Nutzen, die Verständlichkeit und die leichte Anwendbarkeit des Programms, eine beobachtbare Wirkung in Bezug auf das gemeinsame Lernen von Erziehenden und Kindern, eine Hilfe zur Zusammenarbeit mit Eltern, eine klare Struktur und definierte Rahmenbedingungen, das Sichtbarmachen und die Aufwertung der pädagogischen Arbeit, das Bekenntnis der Leitung zum Prozess und zum Ergebnis.

AutorIn:
Wulz, Günther

Titel:
Ideenmanagement in Produktionsbetrieben. Ein Erfolgsfaktor für motivierte Mitarbeiter?

Jahr: 2011 Kodierung: COE0121

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Ideenmanagement in Produkti-onsbetrieben. Im Speziellen geht es darum, ob ein Ideenmanagement ein Erfolgsfaktor für motivierte Mitarbeiter sein kann.

Hierbei wurde versucht mittels der Ausarbeitung von drei Forschungsfragen Antworten zu finden. Die Forschungsfragen beschäftigen sich einerseits damit, wie eine Unterneh-menskultur gestaltet sein muss, um ein Ideenmanagement erfolgreich einführen zu kön-nen. Andererseits ging es darum zu erfahren, ob ein Ideenmanagement die Motivation der Mitarbeiter fördern oder verhindern kann, und welche Barrieren Mitarbeiter von der Einreichung eines Verbesserungsvorschlages abhalten. Um diese beantworten zu kön-nen, wurden in vier Produktionsunternehmen leitfadengestützte, qualitative Expertenin-terviews durchgeführt. Im Anschluss daran wurde in diesen vier Unternehmen noch eine Umfrage mittels eines Fragebogens durchgeführt.

Da das Thema Ideenmanagement auch sehr viel Einblick in ein Unternehmen zulassen würde, hat es sich entgegen der anfänglichen Zusagen als äußerst schwierig gestaltet geeignete Experten für diese Interviews zu lukrieren.

Schlussfolgend lässt sich festhalten, dass sich Theorie und Praxis dahingehend decken, dass ein Ideenmanagement beim Bestehen einer gewissen Unternehmenskultur, welche durch Ehrlichkeit und Fairness geprägt ist, absolut förderlich für die Motivation der Mitarbeiter in einem Unternehmen sein kann, wohingegen es sich bei den Barrieren zeigte, dass hier nicht die Angst des Arbeitsplatzverlustes vorherrschte, sondern die fehlenden Strukturen im Ideenmanagementsystem die größten Barrieren darstellten.

Motiviert löst man Probleme / Probleme lösen motiviert! (Zitat Günther Wulz)

AutorIn:
Zobl, MMag.a Kathrin

Titel:
Der Wissenstransfer zwischen den Generationen in Familienunternehmen. Eine Untersuchung mit Handwerksunternehmen im Pinzgau

Jahr: 2011 Kodierung: COE0122

Abstract:

Studienergebnisse zeigen, dass in Familienunternehmen der Unternehmensgründer bzw. langjährige Unternehmer über bedeutsames Wissen verfügt. Für das Weiterbestehen des Unternehmens ist spätestens bei der Unternehmensübergabe bzw. dem Generationswechsel ausschlaggebend, dieses Wissen zu teilen und an die nächste Generation weiterzugeben. Laut der Literatur schaffen ca. 30 % der Unternehmen den Schritt in die zweite und rund 10 % bis 15 % in die dritte Generation. Es wurde festgestellt, dass zu diesem geringen Anteil ein Mangel an Wissen und Wissenstransfer beiträgt. Ziel der vorliegenden Arbeit war herauszufinden, welche Faktoren den Wissenstransfer vom Übergeber auf den Übernehmer in Familienunternehmen im Handwerk in der ländlichen Region des Pinzgaus (Salzburg, Österreich) beeinflussen.

Es erfolgte eine qualitative Untersuchung mittels Leitfaden-Interviews von Übergebern und Übernehmern - als Hauptakteure beim Wissenstransfer - derselben Unternehmen, in denen der Generationswechsel bereits stattgefunden hat. Die Ergebnisse zeigen, dass der Übergeber überwiegend implizites (verinnerlichtes, unbewusstes) und weniger explizites (dokumentierbares, bewusstes) Wissen hat. Er verfügt über folgende Wissensarten: fachlich-praktisches Handwerkswissen, ökonomisches Wissen, Wissen über Mitarbeiterführung, Kundenumgang, Image und Außenwirkung sowie Prozesswissen. Diese Wissensarten, vor allem fachlich-praktisches und ökonomisches Wissen sowie Werte, werden bewusst weitergegeben und laut dieser Studie zu ca. 80 % vom Übernehmer genützt. Durch diesen Transfer und die Nützung wird das implizite Wissen des Übergebers zu explizitem Wissen. Wissen wird vorwiegend durch soziale Interaktion wie persönliche Gespräche oder 'learning

by doing' übermittelt. Das Vertrauen und die Motivation der Beteiligten unterstützen primär den Wissenstransfer. Weitere beeinflussende Faktoren sind die Qualität der Übergeber-Übernehmer-Beziehung, das familiäre Umfeld, die Ausbildung, der Werdegang des Übernehmers u. a. Die genannten Faktoren bzw. Rahmenbedingungen werden von den Befragten als unterstützend, weniger als hemmend, betrachtet. Zusammenfassend sind die befragten Unternehmer mit dem Wissenstransfer zufrieden.

AutorIn:
Hacken, Pia

Titel:
Wie kann die Entwicklung eines neuen, funktionalen Führungssystems in Post-Merger Integrationsprozessen gelingen? Was empfinden Führungskräfte subjektiv als Entwicklungsbedarf im Zusammenhang eines konkreten Falles in der Versicherungsbranche?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0124

Abstract:

Unternehmenszusammenschlüsse stellen im Bereich der Organisationsentwicklung eine äußerst komplexe Aufgabenstellung dar, speziell an der Aufgabe des Post Merger Management, also nach Vertragsabschluss, gibt es einige Beispiele des Scheiterns. In der Phase der neu Ausrichtung die bestehenden Mitarbeiter, deren Know How und Loyalität zu erhalten ist speziell in der Dienstleistungsbranche wichtig. Speziell bei den Führungskräften, die als Multiplikatoren und Opinion Leader fungieren, kann es zu massiven Interessensgegensätzen zwischen den persönlichen Bedürfnissen der Führungskräfte und den Vorstellungen der Eigentümer kommen.

Die gegenständliche Arbeit untersucht, inwieweit der subjektiv empfundene Entwicklungsbedarf von den direkt betroffenen Führungskräften nach einem Merger einer Österreichischen Versicherung abweicht von den Empfehlungen aus der M & A, bzw. Change Management Literatur. Die von elf Führungskräften beschriebenen Bedürfnisse wurden vorwiegend zukunftsbezogen auf der persönlichen Ebene geäußert und waren extrem heterogen.

Schaffung von persönlicher Orientierung für die Manager scheint eine wichtige Maßnahme in Folge von Fusions Veränderungen zu sein. Weitere Untersuchungen inwieweit die Abspaltung persönlicher Bedarfe von denen der Organisation eher als M&A Folgeerscheinung oder eine Frage der Größenordnung des Unternehmens ist, wäre weiter zu untersuchen.

AutorIn:
Neuherz, Mag. (FH) Markus

Titel:
Unternehmensgründungsberatung im Rückblick - Zufriedenheits- und Nutzenanalyse aus Sicht der JungunternehmerInnen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0125

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um ein tiefgehendes Verständnis über den empfundenen Nutzen des Unternehmensgründungsprogramms und über die Zufriedenheit mit den Beratungsleistungen der beauftragten Unternehmensberatungen aus Sicht der BeratungskundInnen zu gewinnen. Das Ziel der Untersuchung liegt darin, konkrete Erkenntnisse für die Praxis zu gewinnen, wie der empfundene Nutzen und die Zufriedenheit gesteigert und der Wert der KundInnenbeziehung für die Auftraggeberin dieser Untersuchung, die ÖSB Consulting GmbH, erhöht werden kann.

Die Untersuchung erfolgte in Form einer quantitativen Onlinebefragung, an der sich knapp 700 JungunternehmerInnen beteiligten. Die Ergebnisse zeigen gute bis sehr gute Bewertungen des Nutzens und der Zufriedenheit und eine sehr hohe Weiterempfehlungsbereitschaft. Es konnten konkrete Variablen identifiziert werden, die einen signifikanten Einfluss auf den Nutzen und die Zufriedenheit haben. Aus diesen Erkenntnissen wurden konkrete Handlungsanleitungen zur Aufrechterhaltung bzw. teilweisen Verbesserung der hohen

Bewertungen abgeleitet und Möglichkeiten zur Steigerung des KundInnenwerts durch die Nutzung der Weiterempfehlungsbereitschaft aufgezeigt.

AutorIn:
Reisinger, Andrea

Titel:
Leben mit einem ständigen Begleiter. Eine empirische Untersuchung zur Versorgungssituation von Stomapatienten im städtischen Raum

Jahr: 2012 Kodierung: COE0126

Abstract:

Die vorliegende Masterarbeit untersucht die Versorgungssituation von Stomaträgern im städtischen Raum. Ziel der Untersuchung ist es, einerseits die aktuelle Situation zu beschreiben und andererseits Möglichkeiten zur Verbesserung der Versorgungssituation zu erfassen. Ebenso wird versucht eine Zukunftsprognose abzugeben.

Dazu wurden insgesamt 16 Interviews mit Betroffenen und am Prozess Beteiligten durchgeführt und mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Als Ergebnis der Untersuchung ergibt sich eine befriedigende Situation für die Gruppe der selbstbestimmten und zur Selbstversorgung und –organisation befähigten Betroffenen. Gegenteilig stellt sich die Situation für Stomaträger mit Defiziten in diesen Bereichen dar.

AutorIn:
Rieger, Dipl. (Psych) Zuzana

Titel:
Fusion ist wie ein Ruderboot … Unternehmensfusionen aus Sicht der Führungskräfte im Dienstleistungsbereich. CEO Kobangroup Holding GmbH (2011)

Jahr: 2012 Kodierung: COE0127

Abstract:

Fusionen zählen zu den Phänomenen einer lebendigen Wirtschaft und bedeuten den Zusammenschluss von zumindest zwei Einzelunternehmen zu einer gemeinsamen ökonomischen Organisation. Da dieses Vorhaben auch scheitern kann, stellt sich die Frage nach den Ursachen des Misserfolgs bzw. nach begünstigenden Erfolgsfaktoren. Diesen Fragen widmet sich die vorliegende Arbeit, indem sie potenziellen Erfolgsfaktoren nachspürt und im Besonderen Zusammenhänge zwischen Unternehmenskultur, Aus- und Weiterbildungs-angeboten und Fusionserfolg, auch aus Sicht von Top-Managern, darstellt.

Die Ausführungen basieren auf den Ergebnissen einer systematischen Daten-erhebung, wofür die Methode 'halbstrukturierte Interviews mit Fragenkatalog' gewählt wurde. Als Interviewpartner konnten Führungskräfte von Unternehmen verschiedener Größen aus der österreichischen Versicherungsbranche gewonnen werden, sie lieferten wertvolle Perspektiven, Hinweise, Erkenntnisse und Daten zu den Themen 'Unternehmenskultur', 'Erfolg', 'Misserfolg' sowie 'Aus- und Weiterbildung'.

Die Ergebnisse geben einen Hinweis auf die Relevanz einer planvollen Vorbereitung der an einer Fusion beteiligten Unternehmen. Als besonders begünstigende Einflussfaktoren innerhalb der Vorbereitung lassen sich entsprechende Angebote an Aus-/Weiterbildung, professionelle Kulturanalysen beider Unternehmen und die Installation externer wie auch interner Begleitung dokumentieren, wobei die Wirkung der Maßnahmen durch Kombination gesteigert werden kann.

Die Bewertung der Unternehmenskultur durch ausgewählte Branchenvertreter zeigt in der Analyse die Merkmale 'aufgabenbezogen', 'pragmatisch', 'ergebnisorientiert', 'geschlossene Kommunikation' und gleichzeitig 'schwach kontrolliert'. Dieser Merkmalskomplex kann durch das Kennzeichen erhöhter Misstrauensbereitschaft der MitarbeiterInnen dem Fusionsvorhaben entgegenstehen.

Das Ergebnis der Untersuchung lädt auch dazu ein, sich innerhalb zukünftiger systematischer Forschung zur österreichischen Versicherungsbranche mit der Frage nach den Möglichkeiten einer Fusion, die ohne Vorbereitung

und unter den angemerkten Bedingungen der Unternehmenskultur realisiert werden soll, diskursiv auseinanderzusetzen.

AutorIn:
Beck, Harald

Titel:
Deutschsprachige Unternehmen in Brasilien. Wie setzen Organisationen systemische Beratung und OE ein, um kulturbedingte Konflikte zu lösen und die 'Tugenden' der jeweiligen Organisationskulturen in ihrer Organisation gewinnbringend zu vereinen?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0128

Abstract:

WAS WURDE UNTERSUCHT: Es wurden kulturbedingte Konflikte untersucht, mit denen deutsche und österreichische Unternehmen bei ihrer Geschäftstätigkeit in Brasilien konfrontiert werden.

WIE WURDE UNTERSUCHT: Zur empirischen Untersuchung wurden 9 Interviews geführt. Die Auswertung erfolgt zunächst sequenziell, danach vergleichend. Die induktiv gewonnenen Kategorien sind im Fettdruck hervorgehoben und mit einem Ankerzitat belegt.

WAS SIND DIE ERGEBNISSE: In den neun Interviews, die als problemzentrierte Interviews geführt wurden, haben sich durch die Erfahrungen und Interpretationen der Interviewpartner spezielle kulturelle Elemente herauskristallisiert.

AutorIn:
Bruckner, Mag.a Birgit

Titel:
Vom Banker zum Bäcker. Eine empirische Studie zu Diskontinuitäten in Erwerbsbiographien am Beispiel des österreichischen Bankensektors

Jahr: 2012 Kodierung: COE0129

Abstract:

Die vorliegende Studie untersucht Motive und Hintergründe bei freiwilligem Ausstieg aus dem Bankensektor und Wechsel in eine branchenfremde Erwerbstätigkeit. Die Soziologie befasst sich mit der Veränderung der Erwerbsbiographien im Zuge der Subjektivierung bei gleichzeitiger Taylorisierung der Arbeitswelt. Neuere Modelle der Erwerbsbiographien, proteische und grenzüberschreitende Karrieren werden vorgestellt.

Ausgehend von der theoretischen Grundlage, wurden im Rahmen von Einzelinterviews elf Personen, Aussteiger, Wiedereinsteiger und Personalverantwortliche in Österreichischen Banken zu den Gründen und Motive eines Branchenwechsels befragt.

Die Ergebnisse der Studie stehen in Übereinstimmung mit den Motiven der proteischen und der grenzüberschreitenden Karriere. Demnach liegen die Ursachen für einen Wechsel der Berufstätigkeit in den inneren Werten, dem Bedürfnis nach Autonomie, Suche nach neuen Erfahrungen und Herausforderungen sowie in sozialer und monetärer Anerkennung. Besondere Veränderungen in Folge der Finanzmarktkrise und dem Imageverlust der Branche waren nicht zu erkennen.

AutorIn:
Eichinger, Brigitte

Titel:
Zusammenspiel von Identifikation und Motivation

Jahr: 2012 Kodierung: COE0131

Abstract:

Unternehmen die sich im ständigen Wandel befinden und global agieren müssen, stehen vor immer größeren Herausforderungen. Ein großer Teil dieser Herausforderungen besteht darin, MitarbeiterInnen zu motivieren. Diese Arbeit untersucht die Bedeutung von Identifikation im Zusammenhang mit Motivation. Damit soll beantwortet werden, wie relevant die Identifikation der MitarbeiterInnen für ein Unternehmen ist. Im Rahmen einer qualitativen Untersuchung wurden MitarbeiterInnen aus verschiedenen Bereichen und Ebenen eines Unternehmens befragt. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt welche Faktoren Mitarbeiteridentifikation in der heutigen Situation besonders reduziert und was unternommen werden könnte um die Identifikation der MitarbeiterInnen zu fördern.

Eine hohe Identifikation zeigt sich vor allem bei MitarbeiterInnen mit mehreren Foci - Foci sind die Objekte auf die sich die Identifikation richtet. Die Foci sowie das Ausmaß der Identifikation werden durch persönliche Motivatoren und Bedürfnisse beeinflusst.

Ebenso zeigt sich, dass sich jeweilige Zuständigkeitsbereiche und Verantwortung im Unternehmen auswirken. Die Untersuchung ergibt, dass durch hohe Identifikation Motivation entsteht. Allerdings existiert ein Wechselwirkung, so kann durch entstandene und aufrechterhaltene Motivation auch Identifikation gefördert werden. Es wird ein Zusammenspiel von Identifikation und Motivation über die Erfüllung von Bedürfnissen, sowie den persönlichen Motivatoren sichtbar. Die wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass die jeweiligen persönlichen Bedürfnisse und Motivatoren befriedigt werden können.

AutorIn:
Galle, Mag.a (FH) Carmen

Titel:
Ethik und Moral in der Organisationsberatung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0132

Abstract:

Ziel dieser Arbeit war einerseits eine klare Darstellung des aktuellen Diskurses zur Thematik der Ethik in der Organisationsberatung und andererseits eine empirische Untersuchung über ethische Grundwerte und Dilemmata oder Spannungsfelder der Beratungsbranche in Österreich.

Die Erkenntnisse aus dem theoretischen Diskurs aus der Literaturrecherche wurden im Zuge einer qualitativen Erhebung in Form von leitfadengestützten Experteninterviews überprüft, wofür auch themenspezifische Fallvignetten konstruiert wurden.

Befragt wurden 13 aktive Berater aus dem Raum Wien, wobei zwischen Einpersonenunternehmen und Beratern aus größeren Beratungsunternehmen differenziert wurde.

Für die Beratungsbranche sind vor allem Vertrauen(swürdigkeit), Reflexionsfähigkeit und Authentizität als Grundwerte relevant, gefolgt von Professionalität und Verantwortung(sbewusstsein).

Es wurden verschiedene Spannungsfelder als branchenspezifisch identifiziert, allen voran die Möglichkeit der Neutralität versus vielseitiger Parteilichkeit, Fragen der Rollenklärung, Legitimation, Abhängigkeit, Diskretion und Verantwortung sowie die Balance von Nähe und Distanz zwischen Beratern und Klienten und der Umgang mit Systemwiderstand in Organisationen.

Diese Spannungsfelder werden aber nicht zwingend als Dilemmata wahrgenommen, sondern durchaus auch als natürlicher (Bestand-)Teil der Beratung. Die Relevanz der einzelnen Spannungsfelder variiert zwischen den unterschiedlichen Beratungsansätzen.

AutorIn:
Gerking, Andreas

Titel:
Einfluss einer systemischen Coaching-Ausbildung auf das Führungsverhalten

Jahr: 2012 Kodierung: COE0133

Abstract:
Ziel dieser Arbeit war es, zu zeigen, inwieweit eine systemische Coaching-Ausbildung Einfluss auf das Denken oder Handeln von Managerinnen und Managern in Bezug auf deren Führungsstil hat. Die empirische Untersuchung bezog direkt unterstellte Mitarbei-tende in die Untersuchung mit ein und prüfte darüber hinaus, welche Coaching-Techniken während der Ausbildung von den Führungskräften eingesetzt wurden. Die durch einen Leitfaden gestützte Befragung von zwölf Führungskräften und fünf direkt unterstellten Mitarbeitenden aus österreichischen Profit-Unternehmen konnte bestäti-gen, dass vor allem kommunikative Veränderungen in der Führungstätigkeit durch die Coaching-Ausbildung bemerkbar wurde und ein erhöhtes Verständnis für die differen-zierten Sichtweisen gegenüber direkt unterstellten Mitarbeitenden sichtbar wurde. Es konnte belegt werden, dass Coaching-Techniken während der Ausbildung in die Füh-rungsarbeit integriert wurden und auch nach Vollendung der Ausbildung Bestand hat-ten. Dies obgleich das primäre Ziel bei der Wahl einer Coaching-Ausbildung nicht die Erweiterung der Führungsinstrumente- bzw. Führungskompetenzen für die Leitungs-kräfte darstellte.

AutorIn:
Hanschitz, Mag. Armin J.

Titel:
Soziale Nachhaltigkeit als Kriterium im geförderten Wohnbau in Wien. Status quo und Relevanz für die Beratung.

Jahr: 2012 Kodierung: COE0134

Abstract:
Im Kontext der Implementierung des zusätzlichen Kriteriums der 'Sozialen Nachhaltigkeit' zu den bereits bestehenden Säulen Architektur, Ökologie und Ökonomie im geförderten Wohnbau in Wien wird u.a. vermehrt beraterische Kompetenz gefordert.

Die vorliegende Arbeit nimmt auf diese Ausgangslage Bezug, indem sie zuerst auf die Entwicklung des Topos der Nachhaltigkeit eingeht, um dann die Soziale Nachhaltigkeit in Bezug zum sozialen Wohnbau in Wien zu reflektieren. Die vorherrschende Erwartung bei der Einführung der vierten Säule war, dass externe Soziale Nachhaltigkeitsberater mitteilen sollen, was zu tun ist, damit die Soziale Nachhaltigkeit Umsetzung findet. Dies steht der Einstellung gegenüber, dass die gesamte Bauplanung ein Prozess ist, bei dem die Soziale Nachhaltigkeit fachspezifisch zu reflektieren und somit aus der Perspektive des Soziale Nachhaltigkeitsberaters zu moderieren ist.

Die qualitative Erhebung schließt an den theoretischen Teil an und liefert Antworten auf den Bedarf von Bauträgern hinsichtlich zukünftiger Beratungsformen und -formate in diesem Bereich. Es wurden 22 qualitative Interviews mit Vertretern aus Bauträgern, Genossenschaften, Architektur und Beratern zu Sozialer Nachhaltigkeit geführt.

AutorIn:
Herzog, Ing. Norbert

Titel:
Sabotage in internationalen Konzernorganisationen. Muster verdeckter Widerstände gegen hierarchisch angestoßene Changeprozesse

Jahr: 2012 Kodierung: COE0135

Abstract:
Diese Masterarbeit beleuchtet auftretende Widerstände im Zuge von Veränderungsprozessen in internationalen Konzernorganisationen. Ziel war es festzustellen, ob - und wenn ja, welche - Muster verdeckter Widerstände bei derartigen Changeprozessen existieren.

Im empirischen Teil der Arbeit wurde die Fragestellung anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse von fünf narrativen Interviews behandelt. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden Personen interviewt, die in großen internationalen Konzernorganisationen verschiedener technischer Dienstleistungsbranchen tätig sind bzw. tätig waren. Dabei hatten sie unterschiedliche Rollen im Zuge der Veränderungsprozesse inne.

Als Muster verdeckter Widerstände konnten 'passive Resistenz', 'Ablehnung', 'eigenmächtige Prozesskorrektur' und 'intransparente Informationsweitergabe' identifiziert werden. Das Commitment des mittleren bzw. regionalen Managements ist dabei der wichtigste Einflussfaktor. Aber auch andere Faktoren, wie Umgang mit konstruktiver Kritik, Qualität der Kommunikation, Stabilität im Changeteam, Qualifizierungsmaßnahmen, Umsetzungsdauer, sowie die Beachtung fremder Kulturen und regionaler Gegebenheiten beeinflussen maßgeblich die Entstehung verdeckter Widerstände bei Changeprozessen.

AutorIn:
Krieger, Harald

Titel:
Coaching im Handel. Eine Betrachtung der relevanten Qualitätsmerkmale aus dem Blickwinkel der Personalentwicklung am Beispiel österreichischer Handelsbetriebe

Jahr: 2012 Kodierung: COE0136

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit Qualität im Coaching-Prozess und der Fragestellung, welche konkreten Aspekte in diesem Zusammenhang für den Auftraggeber vordringlich sind. Dafür wurden Experten aus diesem Bereich mittels Leitfrageninterview befragt und die Ergebnisse der Interviews inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die Resultate münden in eine schematische Darstellung, die als Hilfestellung für Coachs dienen soll, um auf der Ebene der Auftraggeber, im persönlichen Erstgespräch, Qualitätsmerkmale von Coaching aktiv anzusprechen und an dieser Stelle das Bewusstsein für Qualitätskriterien zu schärfen.

AutorIn:
Loibl, Mag. Dr. Wolfgang

Titel:
Forschung im Wandel.Veränderungsprozesse in Forschungsorganisationen, die Wahrnehmung der Betroffenen und daraus abgeleitete Erfolgskriterien

Jahr: 2012 Kodierung: COE0137

Abstract:

Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit Veränderungsprozessen in Forschungsorgani-sationen. Nach einer kurzen Darstellung der wesentlichen theoretischen Grundlagen zur syste-mischen Organisationsentwicklung, zu Veränderungsprozessen und zu Expertenorganisationen, folgt als empirischer Teil eine qualitative Analyse der Veränderungsprozesse in drei Foschungs-einrichtungen unterschiedlicher Größe und Struktur, sowie unterschiedlicher fachlicher Aus-richtung. Mit Hilfe leitfadengestützter Interviews mit VertreterInnen des Managements, sowie WissenschaftlerInnen wurden die unterschiedlichen Prozessarchitekturen identifiziert und die Wahrnehmungen der Befragten über die Prozesse zu ausgewählten Themen - insbesondere zu Information und Kommunikation im Prozess, zu Partizipation, sowie zu Erwartungen und Erfolgen - dokumentiert.

Diese Wahrnehmungen der Belegschaft lieferten die Basis für Schlussfolgerungen und Lösungsvorschläge, um derartige Veränderungsprozesse erfolgreicher zu gestalten. Als qualitätsvolle Architekturen für die Veränderungsprozesse wurden jene identifiziert, wo der inhaltliche Einfluss der EigentümervertreterInnen begrenzt bleibt, wo Teilorganisationen mit expliziten Subprozessen ausgestattet werden, wo die Dringlichkeit des Veränderungsbedarfs deutlich gemacht wird, um die Akzeptanz für den Prozess zu erhöhen, und schließlich, wo ausreichende Kommunikationsgelegenheiten etabliert werden, um die Belegschaft in den Prozess miteinzubeziehen und damit deren Kreativität für ein selbst bestimmtes Gestalten der Veränderung genützt wird.

AutorIn:
Parzer, Mag. Philip-Josef

Titel:

Public Change Leadership.Welche Führungsfähigkeiten liegen erfolgreichen Veränderungsprozessen in öffentlichen Verwaltungen zu Grunde und wie können diese durch Maßnahmen der Personalentwicklung unterstützt werden?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0138

Abstract:

Die vorliegende Forschungsarbeit wurde durchgeführt, um ein tieferes Verständnis zu Erfolgsfaktoren der Führung im Rahmen von Veränderungsprozessen von Kommunalverwaltungen aus Sicht der Verwaltungsführung und interner Personal- und OrganisationsentwicklerInnen aus ausgewählten Reformstädten und Reformgemeinden Österreichs sowie externer OrganisationsberaterInnen einzufangen. Das Ziel der Untersuchung bestand darin, Ansätze und Verhaltensweisen für erfolgreiche Führung in Veränderungsprozessen zu gewinnen sowie die Rolle der Personalentwicklung als Unterstützerin von Veränderungsprozessen und für die Entwicklung von Führungskräften herauszuarbeiten.

Die Untersuchung erfolgte in Form einer qualitativen Befragung, an der insgesamt drei AmtsleiterInnen und StadtamtsdirektorInnen, drei interne Personal- und OrganisationsentwicklerInnen sowie zwei externe OrganisationsberaterInnen teilnahmen. Im Ergebnis konnte ein Set an förderlichen personalen und aufgabenorientierten Führungsfähigkeiten im Rahmen von Veränderungsprozessen von Kommunalverwaltungen herausgearbeitet werden. Aspekte transaktionaler und transformationaler Führung stellten dabei wichtige Führungsvariablen dar. Darüber hinaus zeigte sich, dass die strategische Verankerung der Personalentwicklung in der Organisation eine wichtige Unterstützungsfunktion im Rahmen von Veränderungsprozessen einnimmt und nützliche Impulse für die Entwicklung von Führungskräften und die Organisationsentwicklung setzt.

AutorIn:

Pinter, Christian

Titel:

Non-monetäre Mitarbeiterbindungsfaktoren hochqualifizierter IT- und ProzessberaterInnen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0139

Abstract:

Die vorliegende Forschungsarbeit erhebt non-monetäre Mitarbeiterbindungsfaktoren bei hochqualifizierten IT- und ProzessberaterInnen auf Basis der Hygiene- und Motivationsfaktoren der Zwei-Faktoren-Theorie von F. Herzberg, B. Mausner & B. Snyderman (1959) auch bekannt unter 'motivation-hygiene-theory'. Die Hypothese, dass die wesentlichsten Mitarbeiterbindungsfaktoren in der Kategorie der Motivatoren zu finden sind, wurde mit Hilfe eines eigens entwickelten Fragebogens mit sechs Hauptfragen, welcher von 76 Personen beantwortet wurde überprüft. Als Ergebnis der Untersuchung wurde festgestellt, dass die Motivatoren 'eigenes Leben/Privatleben' und 'Arbeit selbst' sehr relevant für die Mitarbeiterbindung sind, - aber es konnte auch festgestellt werden, dass die Hygienefaktoren 'gute Beziehungen zu Vorgesetzten' und 'gute Beziehung zu Kollegen' sehr relevant für die Mitarbeiterbindung sind.

Weiters wurde erkannt, dass im betreffenden Untersuchungsfeld die Hygienefaktoren 'Sozialleistungen', 'Verwaltung und internen Abläufe' und 'beruflicher Status' bzw. der Motivator 'Beförderung und Karriere' wenig Signifikanz betreffend Mitarbeiterbindung besitzen.

AutorIn:

Rieder, Dipl.-Wirtschaftsing. Markus

Titel:

Flow-Erlebnisse als Berater im beruflichen Alltag

Jahr: 2012 Kodierung: COE0140

Abstract:
In dieser Forschungsarbeit wurde untersucht, welche besonders schöne Erlebnisse im beruflichen Alltag eines Beraters flow-Erlebnisse sind und welche Faktoren eine Rolle spielen, um eher flow zu erfahren. Bei dieser Arbeit wurden qualitative Leitfadeninterviews mit zehn Beratern durchgeführt. Mit hoher Wahrscheinlichkeit könnte bei Interventionen, Großgruppenveranstaltungen, besonderen Herausforderungen, in Resonanz gehen mit einer Gruppe oder Einzelnen, Staffarbeit und bei der Erstellung von Konzepten von flow-Erlebnisse ausgegangen werden. Es wurden Faktoren wie z.B. der autotelische Berater, emotionale Intelligenz bei Beratern, Umgang mit Zeit und Zielen festgestellt, die speziell für die Beratung eher flow-Erlebnisse ermöglichen könnten. Zwischen Fachberatern und Nicht-Fachberatern könnte es Unterschiede bei deren emotionaler Intelligenz, der Motivation für den Beraterberuf und den damit verbundenen Möglichkeiten, flow-Erlebnisse zu erfahren, geben.

AutorIn:
Rieser, Johanna Bernadette

Titel:
Der Aufstieg aus dem Team. Voraussetzungen, Herausforderungen und ihre Bewältigung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0141

Abstract:
Die Besetzung von Führungspositionen aus dem Team ist in Organisationen gängige Praxis, die viele Vorteile, allerdings auch erhebliche Nachteile hat. In der Literatur wird der Aufstieg aus dem Team als die schwierigste aller Führungsaufgaben bezeichnet. Im Rahmen von Interviews mit MitarbeiterInnen unterschiedlicher Organisationen wurde untersucht, inwieweit sich künftige Führungskräfte aus dem Team der mit diesem Aufstieg verbundenen Problematik bewusst sind und unter welchen Voraussetzungen sie bereit sind, sich dieser besonderen Herausforderung zu stellen. Ebenso wurde der Schulungs- und Unterstützungsbedarf von AufsteigerInnen aus dem Team beleuchtet, sowie die Bereitschaft der Unternehmen, diesem Bedarf auch Rechnung zu tragen. Es zeigt sich, dass eine gezielte Führungskräfteentwicklung nur in den seltensten Fällen fixer Bestandteil der Personalpolitik von Organisationen ist. Allerdings stellt sie für Nachwuchsführungskräfte auch nicht die Grundvoraussetzung dar für die Übernahme der Führung des eigenen Teams. Angesichts der weitreichenden Folgen für alle Beteiligten ist ein besonders verantwortungsvoller Umgang mit diesem Thema unerlässlich.

AutorIn:
Rossmann, MBA Leopold

Titel:
Die Veränderung der Selbstwirksamkeitserwartung durch die Teilnahme an der beruflichen (Re-) Integrationsmaßnahme BRISANT

Jahr: 2012 Kodierung: COE0142

Abstract:
Diese Untersuchung wurde durchgeführt, um die dabei gesammelten Erfahrungen im Konzept des geplanten arbeitsrehabilitativen sowie arbeitsmarkt(re)integrativen Projekts ABT des API mit zu berücksichtigen. Ein weiterer Grund für die vorliegende Untersuchung stellte die Möglichkeit einer internen Evaluation des Projektes BRISANT dar.

Die Selbstwirksamkeit der Versuchsgruppe (Teilnehmer BRISANT) und der Kontrollgruppe (ehemalige Patienten des API) wurde im Rahmen einer quantitativen Untersuchung mittels Pre-Post-Messungen Anhand des Fragebogens zur Selbstwirksamkeitserwartung (SWE) durchgeführt.

Weiter wurden Pre-Post Messungen mittels Mehrdimensionalen Befindlichkeitsfragebogen (MDBF) und Fragebogen zu Kompetenz- und Kontrollüberzeugungen (FKK) durchgeführt.

Im Ergebnis kam es bei der Versuchsgruppe zwischen den beiden Testzeitpunkten zu einer signifikanten Veränderung der Selbstwirksamkeit.

AutorIn:
Urbanek, Mag. Dr. Gerald

Titel:
Sind Unternehmen kulturell für Veränderung gerüstet?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0143

Abstract:

Ziel der vorliegenden Arbeit war es zu untersuchen, wieweit Veränderungsbereitschaft in aktuellen Unternehmenskulturen verankert ist.

Über die theoretische Auseinander¬setzung mit dem System Unternehmen, der Begriffsdefinition der Organisationskultur und des Veränderungsbegriffs im Sinne dieser Arbeit wurden idealtypische Charakteristika veränderungsbereiter Organisationen ermittelt. Die daraus entwickelten forschungsleitenden Unterfragestellungen wurden mittels leitfadengestützter Experteninterviews in sieben Unternehmen untersucht.

Von den befragten Unternehmen weisen vier einen Großteil der Charakteristika veränderungsbereiter Kulturen auf. Zwei Unternehmen zeigen kaum diesbezügliche Merkmale und werden als nicht veränderungsbereit eingestuft. Ein Unternehmen kann aufgrund der Aussagen des Interviewten nicht eindeutig zugeordnet werden. Aus der untersuchten Gruppe von Unternehmen kann geschlossen werden, dass der überwiegende Teil der Unternehmen auf Veränderungen kulturell vorbereitet ist, obwohl es große Unterschiede in der Ausprägung von Veränderungsbereitschaft gibt.

AutorIn:
Wallisch, MA Wolfgang

Titel:
Die Führungskraft als Change Agent

Jahr: 2012 Kodierung: COE0144

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht, wie Führungskräfte ihre Aufgabe als Change Agent wahrnehmen. Dazu wurden 10 Führungskräfte der 1. und 2. Ebene aus unterschiedlichen Unternehmen mittels Leitfaden gestützter Interviews befragt. Die Interviews wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die aktive Begleitung des permanenten Wandels ein selbstverständlicher und integrativer Bestandteil der Führungstätigkeit ist. Es ist die geschickte Balance zwischen partizipativer Anteilnahme und hierarchischer Entscheidung, unter Einbeziehung der allgemeinen Unternehmensentwicklung, innerhalb dessen sich Führung in Veränderungsprojekten bewegt. Ein wesentliches Merkmal stellt das Erkennen der Notwendigkeit für Veränderung, sowie das aktive Handeln und Vorantreiben von Veränderungsprozessen dar. Ihre persönliche Einstellung sowie ihre Vorbildfunktion die Führungskräfte in Veränderungsprozessen einnehmen, tragen wesentlich dazu bei, dass geplante Veränderungen von betroffenen Mitarbeitern mitgetragen werden. Der Kommunikation insgesamt, sowie der Steuerung der Informationsverteilung kommt in Veränderungsprozessen eine besonders große Bedeutung zu. Die Widerstände, mit denen sich Change Agents in Veränderungsprozessen konfrontiert sehen, werden nicht als störendes Hindernis, das es zu überwinden gilt, sondern als wichtiger Prozessfaktor betrachtet. Widerständen wird mehrheitlich mit einer offenen, wertschätzenden und vor allem ehrlichen Kommunikation begegnet.

AutorIn:
Wittmann, Kurt

Titel:
Führungserfahrung am Bau.Welche spezifischen Führungskompetenzen erfolgreicher Bauleiter am Bau sind hilfreich?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0145

Abstract:

Die Funktion des Bauleiters umfasst eine große Zahl an heterogenen Aufgabenstellungen, die in ihrer Aufwandsintensität, über die Projektdauer hinweg, großen Schwankungen unterliegen. Je nach Bauvorhaben und Bauabschnitt, können sich die Anforderungen, die mit teilweise unterschiedlichsten Personengruppen zu bewältigen sind, wesentlich verändern. Als Informationsdrehscheibe vor Ort hat der Bauleiter dafür zu sorgen, alle am Projekt Beteiligten oder Betroffenen, zielorientiert, mit den für sie relevanten Informationen zu versorgen. Der Bauleiter führt die Baustelle. Ziel dieser Arbeit war es, jene Führungskompetenzen zu eruieren, die die Wahrscheinlichkeit eines Erfolgs seiner Baustelle erhöhen. Im Weiteren wurden jene spezifischen Führungskompetenzen von erfolgreichen Bauleitern, die sich auf die konkrete Mitarbeiterführung beziehen, konkretisiert. Schließlich konnten fünf spezifische Führungskompetenzen erfolgreicher Bauleiter isoliert und diskutiert werden.

Diese Kompetenzen beziehen sich auf das Treffen von Entscheidungen, die wirkungsvolle Kommunikation, die erfolgreiche Delegation, das Geben von Feedback und das Entwickeln von Teams.

AutorIn:
Ackerl, Stefanie, Mag.a (FH)

Titel:
KAIZEN. Potentiale und Chancen im medizinischen Sekretariat eines Krankenhauses am Beispiel Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Linz

Jahr: 2012 Kodierung: COE0146

Abstract:

Die Anforderungen an das medizinische Sekretariatspersonal im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in Linz sind in den letzten Jahren stetig angestiegen. Der externe Kostendruck aufgrund der Spitalsreform zwingt die Sekretariate zu mehr Flexibilität und Effizienz.

Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um herauszufinden, welche Vorteile die Methoden der Kontinuierlichen Verbesserungsprozesse (KVP) im medizinischen Sekretariat im Krankenhaus der Barmherzigen Brüder Linz aus Sicht der Mitarbeiter bringen könnten, welche Potentiale diesbezüglich bereits bestehen und welche kritischen Erfolgsfaktoren bei der Einführung berücksichtigt werden müssen.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden neun qualitative Interviews mit Sekretariatsmitarbeiterinnen aus dem Krankenhaus der Barmherzigen Brüder in Linz geführt.

Das Ergebnis dieser Arbeit zeigt, dass die Methoden der Kontinuierlichen Verbesserungsprozesse aus Sicht der befragten Mitarbeiterinnen umfangreiche Vorteile wie bspw. die Optimierung der Ressourcen oder die Verbesserung der Arbeitsqualität und Zusammenarbeit bringen könnten. Aber auch Risiken, wie bspw. Widerstände oder Überforderung von Mitarbeitern in Zeiten der Spitalsreform, sind zu berücksichtigen. Ein wichtiger kritischer Erfolgsfaktor für die Einführung von KVP liegt in der bereichsübergreifenden Betrachtung. Es ist nicht erfolgversprechend, dieses Konzept nur in den medizinischen Sekretariaten einzuführen, sondern auch die Medizin und die Pflege als wesentlicher Einflussfaktor müssen mit einbezogen werden.

AutorIn:
Allesch, Wolfgang, Mag.

Titel:
Der erfolgreiche IT-Projektleiter

Jahr: 2012 Kodierung: COE0148

Abstract:

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, welche Fähigkeiten und Kompetenzen ein IT-Projektleiter benötigt, um in seinem Beruf erfolgreich zu sein.

Es wurden acht halbstandardisierte Interviews mit langjährigen Mitarbeitern von projektorientierten Unternehmen aus der IT–Branche geführt. Ausgewertet wurden diese Interviews mittels qualitativer Inhaltsanalyse angelehnt an Mayring.

Es stellte sich heraus, dass es eine breite Palette an Anforderungen an den IT-Projektleiter gibt. Als besonders wichtig, um als IT-Projektleiter erfolgreich zu sein, werden Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Führung, Bewältigung von Krisen und Konflikten, Planung und Organisation, die Fachkompetenz und die formale Kompetenz genannt. Der IT-Projektleiter sollte außerdem eine stressresistente und mutige Persönlichkeit, mit viel Erfahrung und hohem Arbeitseinsatz sein, um in hohem Maße erfolgreich sein zu können. Als weniger wichtig für den Erfolg werden die Absolvierung von Projektleiterausbildungen und Zertifizierungen, sowie die Methodenkompetenz gesehen.

AutorIn:
Altrichter, Karin, Mag.a

Titel:
Wie gehen Führungskräfte bei einem Unternehmenswechsel mit der neuen Situation um?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0149

Abstract:
Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie Führungskräfte bei einem Unternehmenswechsel mit der neuen Situation umgehen. Dabei wurde untersucht, welche Vorgangs- und Verhaltensweisen sich bei der Positionsübernahme als hilfreich oder aber eher hinderlich erwiesen. Zu diesem Zweck wurde eine empirische Untersuchung in Form von Leitfrageninterviews durchgeführt. Darüber hinaus wurden sowohl die gängige Ratgeberliteratur zu diesem Thema als auch eine wissenschaftliche Langzeitstudie analysiert und mit den Aussagen der befragten Führungskräfte in Beziehung gesetzt. Obwohl in vielen Bereichen – wie etwa der Bedeutung von Einzelgesprächen mit den MitarbeiterInnen oder der Empfehlung, sich zunächst ein umfassendes Bild zu machen, bevor Veränderungen eingeleitet werden – Übereinstimmungen festgestellt werden konnten, wurde dennoch deutlich, dass die spezifischen Rahmenbedingungen, die die neue Führungskraft vorfindet, einen erheblichen Einfluss darauf haben, ob das in den Ratgebern gezeichnete idealtypische Verhalten tatsächlich sinnvoll ist oder einer Modifikation bedarf. Dies beachtend wurden durch die Analyse der Interviews in verschiedenen Bereichen spezifische Bedingungen identifiziert, welche die Führungskräfte veranlassten, in einer bestimmten Art und Weise zu handeln – oder manchmal auch bewusst nicht zu handeln.

AutorIn:
Anhammer, Christine

Titel:
Ich wünschte, es wäre messbar. Kriterien der Selbstevaluation von systemischen Organisationsberater/innen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0150

Abstract:
In dieser Arbeit wurde untersucht, nach welchen Kriterien systemische Organisationsbe-rater/innen die Qualität ihrer Arbeit evaluieren, und anhand welcher Indikatoren sie die Erfüllung dieser Kriterien bewerten. Berater/innen wurden in leitfadengestützten Inter-views zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen in Bezug auf diese Forschungsfrage interviewt. Die Ergebnisse wurden durch eine qualitative Inhaltsanalyse ausgewertet. Für Berater/innen sind die persönliche Haltung, die fachlichen Fähigkeiten, die Errei-chung der vereinbarten Ziele und die Zufriedenheit der Kund/innen wichtige Kriterien für die Qualität ihrer Arbeit. Ein Spannungsverhältnis und unterschiedliche Sichtweisen zeigen sich zwischen einer intuitiven Beurteilung dieser Kriterien und dem Anspruch, die Qualität der eigenen Tätigkeit anhand messbarer Indikatoren beurteilen zu können.

AutorIn:
Baringer, Sibylla

Titel:
Kann Change Management die Einführung von Prozessmanagement unterstützen?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0152

Abstract:
In der vorliegenden Masterthesis wird untersucht, ob Change Management – auf der Grund-lage des Acht-Stufen-Prozesses von Kotter – die Einführung von Prozessmanagement unter-stützen kann. Die Untersuchung wurde bei österreichischen Dienstleistungsbetrieben im Um-feld der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) durchgeführt. Die Erhebung er-folgte mittels sieben halbstrukturierter Interviews mit Experten aus dem Prozessmanage-ment, die mittels qualitativer Inhaltsanalyse, angelehnt an Mayring, ausgewertet wurden. Die Untersuchung hat ergeben, dass der Acht-Stufen-Prozess in seiner Gesamtheit und in sei-nem sequentiellen Vorgehen als nicht hilfreich für die Einführung von Prozessmanagement angesehen werden kann. Einzelne Stufen, insbesondere die Führungskoalition, die Kommu-nikation, das Empowerment und die Quick Wins, können die Einführung von Prozessma-nagement jedoch gut unterstützen. Darüber hinaus wurde der generelle Bedarf nach Verän-derungsbegleitung für das Prozessmanagement ersichtlich.

AutorIn:
Bauhofer, Angelika

Titel:
Welche Faktoren nehmen Einfluss auf die Bewerbung für die Position einer Führungskraft im Lebensmittelhandel?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0154

Abstract:
Die Zielsetzung dieser Masterarbeit besteht in der Ermittlung der Faktoren, welche die Bewerbung für die Position als Führungskraft im Lebensmittelhandel beeinflussen. Die Erhebung dieser Faktoren wurde von der Verfasserin dieser Arbeit mithilfe eines Fragebogens bei den Zielgruppen, nämlich den Schülern der vierten Klassen der Handelsakademien (HAK) Wörgl, Kitzbühel, Telfs und Innsbruck sowie der Höheren Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe(HBLA) in Innsbruck als potenzielle künftige Führungskräfte im Lebensmittelhandel, vorgenommen. Dazu wurde im Vorfeld in Kooperation mit der Klasse 4c der HAK Wörgl ein Fragebogen entwickelt. Die Faktoren für die Fragebogenerstellung wurden in einem Workshop gemeinsam mit der Klasse erarbeitet. Die Ergebnisse der im Anschluss durchgeführten Befragung in den vierten Klassen der bereits genannten Schulen, ergaben gutes Arbeitsklima, Karrierechancen, Entlohnung/Gehalt, Weiterbildung, um hier lediglich einige Faktoren zu nennen die als kritischer Erfolgsfaktor ermittelt werden konnten. Diese Faktoren könnten in Bezug auf die Branche- sowie Arbeitgeberattraktivität des Lebensmittelhandels als essenziell betrachtet werden.

AutorIn:
Becker, Nikolaus

Titel:
Wie ist das Führungsverständnis von Führungskräften im Key Account Management der IT Branche?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0155

Abstract:
In der folgenden Master Thesis wurde das Führungsverhalten und Führungsverständnis von Führungskräften im Key Account Management der IT Branche untersucht. Es wurde die Forschungsfrage behandelt, auf welchen Erfolgsmotiven das Key Account Management der Zukunft basiert?

Das Key Account Management unterliegt einem stetigen Veränderungsprozess. Bewährte Prinzipien müssen aufgrund der Schnelllebigkeit und zunehmenden Dynamik hinterfragt und ggf. angepasst werden. Zudem müssen im Rahmen der Menschenführung gezielte Maßnahmen integriert werden, die zukunftsgerecht einen ganzheitlichen Führungsprozess unter Berücksichtigung der geänderten Rahmenbedingungen ermöglichen. Coaching wird hier zunehmend als wichtige Erfolgskomponente benannt. Wegen der entscheidenden Rolle der Zeit sollten gerade diese Aktivitäten nicht mit zu viel Druck etabliert werden. Die Fachliteratur befasst sich dezidiert und umfassend mit dem Aufbau sowie der Weiterentwicklung der Mitarbeiterführung in Key Account Management Systemen. Das Key Account Management der Zukunft beginnt an dieser Nahtstelle und verlangt, schnellstmöglich einen fokussierten Blick auf die zukünftigen Anforderungen zu richten.

Die Methodenwahl sah vor, dass Leitfragen mit Führungskräften, sowohl direkte Vertriebsleitungen als auch Geschäftsführungen einbezogen, basierend auf der narrativen Interviewführung, besprochen und durchgearbeitet wurden. Die Ergebnisse wurden mittels Transkription und qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die gewonnenen Erkenntnisse zeigen auf, dass ein wesentliches Erfolgsmotiv darin liegt, die Mitarbeiter des Key Account Managements durch Coachings im Erkennen und Registrieren der individuellen Bedürfnisse der Schlüsselkunden zu sensibilisieren. Aus den Interviews wird der durchgängige Aspekte des zunehmenden, heterogenen Drucks deutlich. Neben dem Wettbewerbs – und Konkurrenzdruck werden auch Sachzwänge aus Konzernstrukturen sowie der persönliche Verkaufs- und Erfolgsdruck aufgeführt. An dieser Schnittstelle sind die Menschenführung sowie das Change Management untrennbar verbunden mit dem Key Account Management. Die Funktionalität dieses Dreiecks mit allen unterschiedlichen und gegenseitigen Abhängigkeiten stellt das Basiserfolgsmotiv für das Key Account Management der Zukunft dar.

AutorIn:
Beutler, Pia, Mag.a

Titel:
Führungskräfte-Entwicklungsprogramme für Nachwuchsführungskräfte: Werden die Erwartungen der Teilnehmer erfüllt? Eine empirische Studie am Beispiel eines Logistikdienstleisters.

Jahr: 2012 Kodierung: COE0156

Abstract:

In dieser Studie wird untersucht, ob die Erwartungen an Führungskräfte-Entwicklungsprogramme erfüllt werden – aus dem Blickwinkel der Teilnehmer. Es handelt sich dabei um eine Einzelfallstudie. Die qualitative Datenerhebung erfolgte durch leitfadengestützte Interviews. Die Auswertung wurde mittels qualitativer Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring durchgeführt.

Die sieben Interviewpartner sehen die Teilnahme an der Weiterentwicklungsmaßnahme als eine durchaus positive Erfahrung. Erwartungen an die persönliche Entwicklung und das Netzwerken wurden weitgehend erfüllt, während das Thema Feedback zu kurz kam. Bei Karriere und fachlicher Entwicklung sind die Erwartungen sehr unterschiedlich, was auf verschiedene Aspekte wie Ausbildung, Kommunikation bei der Nominierung und Arbeitserfahrung zurückgeführt werden kann.

AutorIn:
Biereder, Johanna, Dr.in

Titel:
Coaching überall – auch bei Mobbing? Eine empirische Studie zu den Chancen und Grenzen von Coaching bei Mobbing aus Berater/innen/sicht

Jahr: 2012 Kodierung: COE0157

Abstract:

Coaching wird von den Berater/inne/n häufig als Methode im Zusammenhang mit Mobbing angeboten. In der Literatur findet kaum eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik statt. Ziel dieser Arbeit ist daher, die

Möglichkeiten und Grenzen von Coaching in Bezug auf das Thema Mobbing aus Berater/innen/sicht zu untersuchen. Zur Klärung der Forschungsfragen wurden qualitative Interviews durchgeführt. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass ein Anwendungsgebiet für Coaching in der Intervention bei konkreten Mobbingfällen besteht. Erfolgsrelevante Faktoren sind dabei die Freiwilligkeit der Betroffenen an der Teilnahme und eine niedrige Eskalationsstufe des Mobbingprozesses. Als Grenzen lassen sich vor allem Strukturresistenzen in der Arbeitsorganisation, die Notwendigkeit von therapeutischen Interventionen und Mobbing ausgehend von der Chefetage identifizieren. Weitere Einsatzmöglichkeiten für Coaching bestehen in der Mobbingprävention und in der professionellen Unterstützung der Berater/innen.

AutorIn:
Böhm, Katharina

Titel:
Coaching – Trend oder Notwendigkeit?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0158

Abstract:
Die vorliegende Masterarbeit befasst sich mit Coaching und der von Führungskräften daraus erwarteten Unterstützung. Die Erhebung erfolgt mittels Befragung von sieben Führungskräften der 1. und 2. Management-Ebene eines Tourismuskonzerns, anhand von leitfadengestützten Interviews. Die Auswertung erfolgt mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich Führungskräfte am stärksten bei der Übernahme neuer Aufgaben, bei Mitarbeiter-bezogenen Problemen und zur Verbesserung ihrer Führungskompetenz Unterstützung von Coaching erwarten.

AutorIn:
Brem, Andreas, Mag. (FH)

Titel:
Recruiting von Fachkräften. Der Kompromiss bei fehlender fachlicher Qualifikation

Jahr: 2012 Kodierung: COE0159

Abstract:
Unternehmen stehen immer öfter vor der Situation, dass aufgrund des Fachkräftemangels offene Stellen mit Personen besetzt werden, die die Anforderungen an fachlichen Qualifikationen nicht vollständig erfüllen. In der vorliegenden Arbeit wurde somit ausgehend von theoretischen Grundlagen und im Rahmen einer qualitativen Untersuchung mit Führungskräften aus unterschiedlichen Unternehmen und Branchen geprüft, ob es Schlüsselqualifikationen, Persönlichkeitsmerkmale bzw. persönliche und soziale Kompetenzen bei Bewerbern gibt, die für einen schnellen Aufbau der fehlenden fachlichen Qualifikationen von besonderer Bedeutung sind. Zusätzlich wurde die Relevanz der Erstellung von Anforderungs- und Kompetenzprofilen als Vorbereitung zum Recruiting und der Potentialanalyse bei Bewerbern bewertet. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen auf, welche Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen zu einem raschen Aufbau fehlender fachlicher Qualifikationen von Bedeutung sind. Zusätzlich erfolgte die Bewertung der persönlichen und sozialen Kompetenzen bei Bewerbern und woran die Führungskräfte die für den Aufbau fehlender fachlicher Qualifikationen relevanten Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen bei Bewerbern erkannt haben.

AutorIn:
Brixa, Bettina, Mag.a

Titel:

Wissensvisualisierung in der Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. Eine explorative Studie zu Einstellungen und Praxis unter Ausbildungsverantwortlichen und unternehmensinternen Trainer/innen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0160

Abstract:

Die Verwendung von visuellen Mitteln ist ein wesentlicher Bestandteil in der Wissensvermittlung, nicht nur in Unternehmen. Zu Wissensvisualisierung gibt es bisher im Vergleich zu Informationsvisualisierung jedoch nur wenige Arbeiten, vor allem im empirischen Bereich. Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, einen Überblick darüber zu gewinnen, welche visuellen Mittel in der Aus- und Weiterbildung in Unternehmen zu welchen Zwecken eingesetzt werden, welche diesbezüglichen Erwartungen und Einstellungen es gibt und in welchem Zusammenhang diese zu zentralen Diskussionen um das Thema Wissensmanagement stehen. Den Rahmen der Arbeit bildete das Framework von Fredrik Barth aus der Anthropology of Knowledge, gemäß dem bei der Wissensvermittlung ein Wissenskorpus über ein Kommunikationsmedium im Rahmen einer bestimmten sozialen Organisation weitergegeben wird, wobei zwischen diesen drei wesentlichen Aspekten Wechselwirkungen bestehen und auch Außenfaktoren Einfluss haben. Im empirischen Teil wurden qualitative semistrukturierte Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen und unternehmensinternen Trainer/innen geführt. In den Antworten der interviewten Personen in Bezug auf die Ziele des Einsatzes visueller Mittel traten besonders die folgenden Aspekte in den Vordergrund: Erregen von Aufmerksamkeit, Motivation, Auflockerung und Strukturierung, auch das Thema bessere Merkfähigkeit und besseres Verständnis durch die Präsentation von Inhalten über verschiedene Kanäle spielte eine Rolle. Bei der Art der visuellen Mittel wurde eher realistischen Darstellungen wie Fotos oder Videos der Vorzug gegeben. Während sich zeigte, dass bestimmte Formen von Visualisierung häufig genutzt werden, gibt es zahlreiche andere, die offensichtlich wenig Anwendung finden, was auch mit den jeweiligen Zielen und der Form der Wissensvermittlung zu tun hat. Die Untersuchung zeigte auch, dass (unternehmens)kulturelle Faktoren sowie Fach- und Alltagsdiskurse Einfluss darauf haben, wie bestimmte Visualisierungsmethoden beurteilt werden.

AutorIn:
Clement, Senta, Mag.a

Titel:

Interne Beratung in Changeprozessen. Förderliche Faktoren für wirksames Zusammenwirken interner und externer Beraterinnen und Berater in Changeprozessen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0161

Abstract:

Wettbewerbsvorteile schnell zu nutzen bedeutet für ein Top-Management einer Organisation oft, Veränderungsprozesse gezielt und effizient zu steuern. Der festgestellte Trend hin zu internen Beratereinheiten einerseits und zur Nachfrage von Implementierungsaufgaben bei externen Beraterinnen und Beratern andererseits führt zu einer zunehmenden Überlappung der Aufgabengebiete von internen und externen Beraterinnen und Beratern bei der Unterstützung des Top-Managements in Changeprozessen. Die dabei entstehenden Spannungsfelder und Chancen sind Thema dieser Arbeit. Die qualitativ vorgenommene Untersuchung in Form von 10 Interviews mit Managerinnen und Managern als auch internen wie externen Beraterinnen und Beratern belegt die Aussagen der Literatur, dass im Tandem von internen und externen Beraterinnen und Beratern bzw. Fach- und Prozesskompetenz ein großes Potenzial für erfolgreiche Veränderungsprozesse liegt. Dazu ist es erforderlich, gewissenhaft auf die Rollenklarheit zu achten und die Verantwortung für eine nachhaltige Umsetzung des Changevorhabens in die Aufgaben der Beraterinnen und Berater zu integrieren. Für die interne Beratung werden dabei zwei Trends prognostiziert: Entweder sie entwickelt sich zur echten Managementberatung, oder sie nimmt die Rolle der/des Erstberaterin und Erstberaters wahr, übergibt die Gestaltung, Steuerung oder Begleitung der Changeprozesse letztlich an externe Beraterinnen und Berater.

AutorIn:
Dohnal-Semmelrock, Andrea

Titel:

Beratungsangebote für ältere, erwerbslose Führungskräfte für die erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess

Jahr: 2012 Kodierung: COE0162

Abstract:

Die vorliegende MasterThesis beschäftigt sich mit der Fragestellung, welche Unterstützung, Maßnahmen und Beratung ältere (45+), erwerbslose ehemalige Führungskräfte zur Reintegration in den Arbeitsmarkt benötigen. Immer häufiger werden ManagerInnen wegen strategischer Neuorientierung oder striktem Kostenprogramm abgebaut. Ziel dieser Arbeit ist es, den Bedarf an Begleitung aus Sicht der Betroffenen und aus ExpertInnensicht zu ermitteln, der für die berufliche Reintegration notwendig ist. Die durchgeführte Literaturrecherche zeigte auf, dass es in Österreich keine qualitätsnormierten Angebote für erwerbslose Führungskräfte ab 45+ gibt, und die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf ältere Führungskräfte bislang weitgehend unerforscht blieben. Es fehlen Untersuchungsergebnisse, die klar dokumentieren, wie sich nicht begleitete Krisenerlebnisse nach Kündigungen auf die Reintegrationsfähigkeit am Arbeitsmarkt auswirken können. In dieser Studie wurden 5 erwerbslose, ehemalige Führungskräfte, 4 Personen, die früher arbeitslos waren und mittlerweile wieder erwerbstätig sind und 6 ExpertInnen, die sich in ihren beruflichen Funktionen unmittelbar mit dem Thema Alter, Arbeitslosigkeit, Beratung und Arbeitsmarkt befassen, befragt. Für die qualitative Befragung dieser Stakeholdergruppen wurden zwei Erhebungsmethoden angewendet. Für die Meinungsumfrage der Gruppe der Arbeitslosen als auch jener, die mittlerweile wieder im Erwerbsleben sind, wurde das problemzentrierte Interview angewendet. Mittels ExpertInneninterview wurden jene Personen befragt, die mit dem Thema Arbeitslosigkeit und Maßnahmen zur Reintegration beruflich in unterschiedlichen Kontexten befasst sind. Das Verfahren des Thematischen Kodierens nach Flick diente als Auswertungsmethode. Das Ziel der empirischen Untersuchung war, die Problematik umfassend und systematisch zu erfassen, um neue Ideen, Anregungen für Beratungsangebote entwickeln zu können. Das Ergebnis der empirischen Untersuchung lässt vermuten, dass es Bedarf an Beratung besteht, der sich ausschließlich nach den individuellen Gegebenheiten und Bedürfnissen der Erwerbslosen richtet. Es scheint, dass Kriterien wie Freiwilligkeit, Auswahlmöglichkeit des Beraters, eine klare methodische Trennung zwischen Beratung und Coaching als wichtig erachtet werden. Unterstützende Beratungsangebote unmittelbar nach dem Kündigungsgespräch werden als vorrangige Maßnahme gesehen, die die Reintegration beschleunigen kann.

AutorIn:

Ebner, Johann, Mag.

Titel:

Vereinheitlichung des Projektmanagements in der Wienerberger AG

Jahr: 2012 Kodierung: COE0163

Abstract:

Ziel dieser Arbeit war eine empirische Forschung zur Fragestellung ob die Notwendigkeit der Vereinheitlichung des Projektmanagements in der Wienerberger AG besteht. Um die Ausgangslage darzustellen wird die Wienerberger AG vorgestellt.

In der anschließenden Literaturrecherche zum Thema Projektmanagement wird auf die allgemein gültige Begriffswelt und die gängigen Projektmanagementstandards eingegangen.

Mittels eines strukturierten Fragebogens wird die Relevanz von Projekten in der Wienerberger AG festgestellt. Befragt werden 40 Mitarbeiter der Wienerberger AG aus neun Ländern. Im Mittelpunkt des Fragebogens steht die Forschungsfrage nach einer Vereinheitlichung des Projektmanagements in der Wienerberger AG.

Das Ergebnis fiel sehr deutlich für eine Vereinheitlichung des Projektmanagements in der Wienerberger AG aus. Es wird eine Erhöhung der Transparenz und der Effizienz erwartet. Dem steht als erwarteter Nachteil die Skalierbarkeit eines Standards gegenüber. 'one standard does not fit to all' ist das stärkste Argument gegen eine Vereinheitlichung des Projektmanagements.

AutorIn:
Engel, Judith, MBA, DI

Titel:
Veränderung verändern. Führungskräfte-Coaching in Veränderungsprozessen aus Sicht der betroffenen Führungskräfte

Jahr: 2012 Kodierung: COE0164

Abstract:

Veränderungsprozesse sind für den langfristigen Bestand von Unternehmen mittlerweile unverzichtbar, stellen an Unternehmen und deren Führungskräfte aber besondere Herausforderungen.

Im Fokus der vorliegenden Arbeit stehen die im Veränderungsprozess involvierten Führungskräfte und deren besondere Sicht auf diese Herausforderungen. Geklärt werden sollte, inwieweit Coaching für Führungskräfte in Veränderungsprozessen eine hilfreiche Maßnahme darstellt und welche Reaktionen das Angebot von Führungskräfte-Coaching bei den Führungskräften auslöst.

Die Fragestellung wurde im Rahmen einer Einzelfallstudie untersucht. Es wurde die Methode der teilstrukturierten Interviews mit anschließender Inhaltsanalyse angelehnt nach Mayring und Zepke verwendet.

Coaching (insbesondere systemisch-konstruktivistisch ausgerichtetes Coaching) wurde in der vorliegenden Untersuchung als hilfreiches Instrument für Führungskräfte bestätigt. Die Reaktionen der Führungskräfte auf das Angebot von Führungskräfte-Coaching waren sehr individuell. Wesentlichen Einfluss hatten sowohl die Perspektive zur eigenen Position sowie das Umfeld im Unternehmen, weniger relevanten Einfluss hatten die Meinung von KollegInnen sowie Erfahrungen mit Coaching. Die in der Arbeit dargestellten Ergebnisse liefern Ansatzpunkte für weiterführende Forschungen im Bereich von Unterstützungsmaßnahmen in Veränderungsprozessen und deren Einflussfaktoren.

AutorIn:
Epp, Diana

Titel:
'Einfach schnell fahren, ganz einfach!' (Patrick Küng). Erfolgreiche, nachhaltige Höchstleistungen im System Spitzensport/Skifahren alpin.

Jahr: 2012 Kodierung: COE0165

Abstract:

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit nachhaltigen Höchstleistungen im System Spitzensport/Skifahren alpin und ihren psychologischen Voraussetzungen. Inwieweit sind nachhaltige Spitzenleistungen von einem unterstützenden, sozialen Umfeld abhängig? Die qualitative Erhebung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit aktiven und ehemals aktiven Rennläufern des Schweizer und Liechtensteinischen Skiverbands. Ausgangspunkt ist ein Einblick in die Soziologie des Spitzensports. Komplementiert wird die Theorie durch eine Übersicht zu dem Themen: Sozialisationsprozess, Bindungstheorie, soziale Netzwerken und Unterstützung, sowie zur Rolle des Hochleistungssportlers im Kontext seines sozialen Umfelds. Danach folgt die Befragung von acht aktiven bzw. ehemals aktiven Skirennläufern. Es handelt sich um Einzelfallstudien, kombiniert mit dem Erhebungsverfahren einer Gruppendiskussion und einer inhärenten Strukturlegetechnik. Gearbeitet wurde mit zwei heterogen, natürlichen Gruppen. Die vorliegende Studie bestätigt die unterstützende Wirkung eines positiven sozialen Umfeldes. Dessen Einflussgröße für nachhaltige Höchstleistungen ist individuell verschieden. Sie ist abhängig von den Bedürfnissen der Athleten. Die Nichtbeachtung sozialer und psychologischer Bedürfnisse wirken energieraubend. Sie können die Leistungsfähigkeit der Athleten enorm einschränken. Um den genauen Zusammenhang zwischen nachhaltigen Höchstleistungen im Skifahren alpin und den einzelnen Indikatoren detaillierter zu analysieren, empfiehlt sich eine Längsschnittstudie.

AutorIn:
Eppler, Barbara

Titel:

Woraus beziehen Primar-Lehrpersonen 50+ ihre motivationalen Ressourcen, um den täglichen Herausforderungen des Alltags zu entsprechen? Eine Untersuchung im Kanton Zürich

Jahr: 2012 Kodierung: COE0166

Abstract:

Die vorliegende Untersuchung geht der Frage nach, welche bedeutsamen motivationalen Ressourcen Primar-Lehrpersonen 50+ des Kantons Zürich steuern. Diese motivationalen Ressourcen werden mit der Methode der mündlichen Befragung erfasst. Einerseits werden Experteninterviews mit drei Schulleiter/innen und andererseits drei strukturierte Gruppeninterviews mit Lehrpersonen 50+ aus den gleichen Schulen durchgeführt. Parallel dazu werden diese Ergebnisse der Lehrpersonen und der Schulleitern als Experten in einen Zusammenhang gebracht mit Antonovskys (1997) salutogenetischen Konzept und Bauer's (2006) Studien bezüglich der Auswirkungen von Spiegelneuronen. Das Neue dieser Masterthesis sind konkrete Hinweise auf die bedeutsamen motivationalen Ressourcen von älteren Lehrpersonen und deren Bedeutsamkeit für eine Erhaltung der Arbeitsfähigkeit bis zur Pension. Als Ergebnisse sollen Hinweise für motivatonale Ressourcen herausgearbeitet werden, welche einen Beitrag leisten, damit Lehrpersonen bis zur Pension engagiert und gesund arbeitsfähig bleiben können.

AutorIn:

Fielutz, Julia, Dipl.-Umweltwiss.

Titel:

Stress und Burnout in Umwelt-NGOs. Relevanz, Ursachen und Handlungsfelder

Jahr: 2012 Kodierung: COE0167

Abstract:

Stress und Burnout sind zu prägenden Bestandteilen der westlichen Gesellschaft geworden. Untersuchungen über das Auftreten von Stress und Burnout in NGOs liegen bislang kaum vor. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich die vorliegende Arbeit mit der Frage, welche Bedeutung Stress und Burnout in Umwelt-NGOs haben bzw. welche organisatorischen Faktoren in Umwelt-NGOs zu einer erhöhten Stress- und Burnout- Gefährdung führen. Anhand von qualitativen, problemzentrierten Leitfadeninterviews wurden 12 MitarbeiterInnen und Führungskräfte aus zwei österreichischen Umwelt- NGOs befragt. Die Untersuchung ergab, dass die Betroffenheit von Stress und Burnout mit den Tätigkeitsbereichen innerhalb der NGO korreliert. So sind in erster Linie jene Personen betroffen, die in einem der Kernbereiche der Organisation (Kampagnen, Medien, Aktion) arbeiten. Eine hohe Arbeitsbelastung, die jedoch nur bedingt abzufedern ist, ergibt sich insbesondere beim Auftreten von Umweltkatastrophen. Größeren Einfluss haben die Organisationen auf die Führungs- und Partizipationskultur sowie auf Bereiche wie den Gestaltungsspielraum, die Organisationskultur oder die Arbeitszeitmodelle.

Werte und Idealismus können einerseits als Motivationsfaktor und Ressource für die Arbeit der Umwelt-NGO gesehen werden, gleichzeitig ist mit ihnen eine besondere Stress- und Burnout-Gefährdung verbunden.

AutorIn:

Fila, Petra

Titel:

Zu alt für den Job – zu jung für die Pension. Eine Studie zur Rolle der Personalpolitik für ältere Mitarbeiter/-innen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0168

Abstract:

Das zentrale Thema dieser Arbeit ist, die kommenden Herausforderungen für die Personalpolitik, durch die immer älterwerdende Bevölkerung zu beleuchten. In der Arbeit wird der zentralen Frage nachgegangen, wie die Personalpolitik in Bezug auf die demografische Entwicklung zu mehr älteren Mitarbeiter/-innen gestaltet wird. Der

theoretische Teil gibt Aufschluss über die demografische Entwicklung, die Besonderheiten von älteren Mitarbeiter/-innen und beleuchtet Themen des Personalmanagements.

Anhand von 18 Leitfadeninterviews wurde das Bewusstsein der Thematik des demografischen Wandels, der Umgang mit älteren Arbeitnehmer/-innen, die Rolle der Personalpolitik und die Bedeutung von Personalentwicklungsmaßnahmen untersucht.

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen zwar ein Bewusstsein und ein starkes Interesse am Thema aber ein dringliches Handeln wird nur vereinzelt festgestellt. Wahrnehmbare Handlungsfelder sind vorwiegend durch konzeptionelle Maßnahmen gestaltet.

AutorIn:
Fritz, Michael

Titel:
Qualität und Verbreitung von Organisationsberatung / Change Management in führenden österreichischen Unternehmen. Welche Beratungsformen werden genutzt?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0169

Abstract:

Eine große Anzahl an Beratungsfirmen bietet ihre Dienstleistung für Kunden an, um deren Produktivität und Geschäftstätigkeit zu optimieren. Dieser Markt der Unternehmens- und Organisationsberatung stellt sich im allgemeinen wenig transparent und starkt segmentiert dar. Insbesondere für potentielle Beratungskunden ist er unübersichtlich.

Diese Intransparenz besteht in mehreren Bereichen. Es gibt keine standardisierten Auswahlverfahren und auch keine etablierten Qualitätsstandards, weil die Bewertung der Beratungsqualität oftmals nur auf subjetiver Ebene möglich ist. In der gängigen Literatur findet sich einiges Material zum Thema Change Management und Organisationsentwicklung, jedoch Methoden zur Evaluierung der Qualität von Organisationsberatung gibt es wenig.

Daher widmet sich die vorliegende Arbeit der Analyse der zuvor erwähnten intransparenten Bereiche auf Basis aktueller Literatur, Publikationen und einer quantitativen Umfrage.

Die Abgrenzung unterschiedlicher Beratungsthemen und Anbieter gestaltete sich kompliziert. Mögliche Messmethoden zur Qualität von Beratung wurden verglichen und als wenig verbreitet bzw. eingeschränkt praktibel befunden. Die quantitative Befragung resultiert in Teilbereichen diese ursprünglichen Hypothesen bzw. Analyseergebnisse.

AutorIn:
Fürst, Alexandra, Mag.a

Titel:
Vom Mitarbeiter zur Führungskraft - Ist Coaching ein sinnvoller Ansatz zur Unterstützung?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0170

Abstract:

Der Erfolg einer Führungskraft hängt längst nicht mehr alleine von ihren fachlichen Fähigkeiten ab. Soziale Kompetenzen wie Kommunikation oder ein konstruktiver Umgang mit Konflikten sind zentrale Erfolgsfaktoren, zugleich ein Minenfeld von Erwartungen. Insbesondere, wenn die neue Führungskraft aus dem Kreis der Mitarbeiterschaft kommt. Ziel dieser Arbeit ist die Untersuchung des Beitrages verschiedener Methoden zu dieser Rollenfindung: Was hilft einem vom Kollegen zur Führungskraft aufgestiegenen Mitarbeiter dabei, sich schnell in die neue Rolle einzufinden und mit Konflikten umzugehen? Zentral wird dabei Coaching als Methode beleuchtet. Für den empirischen Teil wurden acht Personen, die vom Kollegen zur Führungskraft wurden, in teilstrukturierten Einzelinterviews befragt. Ergebnis der empirischen Untersuchung war, dass grundsätzlich alle untersuchten Methoden, insbesondere Coaching, einen relevanten Mehrwert für die Rollenfindung brachten und dass die Führungskräfte derartige Angebote wahrnahmen bzw. wahrnehmen würden.

Ideal erscheint dabei ein Mix aus verschiedenen Methoden zu sein, um zum einen die individuelle Entfaltung der Führungskraft auch langfristig sicher zu stellen, zum anderen schnelle Ergebnisse in der angestrebten Positionierung primär durch Erfahrungstransfers ermöglichen.

AutorIn:
Garavaglia Albrecht, b.sc.com., Anne

Titel:
Der Einfluss von kulturellen Unterschieden auf die Ergebnisse von virtuellen Teams / The Impact of Cultural Differences on the Outcomes of Virtual Teams. A case study of 4 virtual teams

Jahr: 2012 Kodierung: COE0171

Abstract:

Die Teamarbeit entwickelt immer vielfältigere Formen und Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit. Führungskräfte sind zunehmends gefordert, mit kurzzeitigen Teams zu arbeiten, die oftmals geografisch zerstreut sind, den so genannten virtuellen Teams. Ziel der empirischen Forschung ist die Klärung der Frage, welchen Einfluss kulturelle Unterschiede auf die Ergebnisse und Wirksamkeit von virtuellen Teams haben. Die verwendeten Methoden sind ein Indikator Fragebogen, mit dessen Hilfe Daten über kulturelle Werte und Einstellungen der Teammitglieder und -leiter im geschäftlichen Umfeld gesammelt werden, gefolgt von einem qualitativen Interview mit dem Teamleiter. Diese Interviews wurden durch einen Fragebogen eingeleitet und dann durch offene Fragen vertieft. Die Untersuchung wird durch eine partizipative Beobachtung von einem der Teams ergänzend abgeschlossen.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die zwei Teams mit dem höchsten Grad kultureller Unterschiede und breitester Spanne der Divergenz auch die zwei Teams sind, deren Teamleiter die tiefsten Bewertungen zum gemeinsamen Verständnis und Teamergebnis erteilten. Die untersuchten Stichproben weisen jedoch wichtige Einschränkungen, bezüglich Grösse und Struktur auf und stellen dadurch diese Ergebnisse in Frage.

Während des qualitativen Interviews haben die Hälfte der Teamleiter ausgesagt, dass kulturelle Unterschiede nicht umbedingt einen Einfluss haben, auch wenn gewisse Bereiche davon betroffen sind. Ferner können gewisse Probleme in der Kommunikation und unterschiedliche Herangehensweisen auftreten. Die partizipative Beobachtung hat gezeigt, dass andere Faktoren – wie z.B. die Fluktuation von Teammitgliedern und die Kommunikation – Vorrang zu haben scheinen und seitens des Teamleiters unverzügliche Massnahmen bedürfen.

AutorIn:
Girardi, Claudia Dipl.-Päd.in

Titel:
Schulwege zur sicheren Bindung. Videogestütztes Lehrertraining auf Basis der Bindungstheorie in der Sonderschule

Jahr: 2012 Kodierung: COE0172

Abstract:

Ziel dieser Arbeit war im theoretischen Teil die Darstellung des aktuellen Forschungsstandes zum Thema Bindungstheorie, bindungsgeleiteter Intervention und Konsequenzen einer ungünstig verlaufenen Bindungsentwicklung in sonderpädagogischen Handlungsfeldern. Dazu wurde auch die Installierung und Implementierung eines bindungstheoretisch geleiteten Trainingsprogramms für Lehrerinnen und Lehrer an einer Sonderschule beschrieben. Im empirischen Teil wurde mit der Methode der Erinnerungsarbeit nach den Auswirkungen des videogestützten Trainings auf die Lehrkräfte gefragt. Dazu äußerten sich 18 Lehrerinnen und Lehrer freiwillig und anonym in Erinnerungsaufsätzen, die anschließend einer qualitativen Textanalyse unterzogen wurden. Es konnte die Erkenntnis gewonnen werden, dass das bindungsgeleitete Lehrertraining bedeutende Effekte auf die Persönlichkeitsentwicklung, das Denken und Handeln, das Wertesystem, die Unterrichtskompetenzen sowie das Lehrverhalten der Lehrerinnen und Lehrer hat. Der erweiterte Wissensstand und die Empathie fürs Kind stellen sich als reale Deeskalationsfaktoren in Krisensituationen heraus. Die

bindungsgeleitete Arbeit verändert den Blickwinkel auf das Kind, Lehrpersonen wissen um ihre Bedeutung als sichere Basis und damit als Bindungsfigur für die Schülerinnen und Schüler. Positive Auswirkungen auf die Lehrer - Lehrerbeziehungen sind nicht exakt nachweisbar. Bemerkenswert ist die durch die Bindungsarbeit ausgelöste Reflexion der eigenen Bindungsentwicklung und Familiengeschichte der Unterrichtenden. Es konnte bestätigt werden, dass sich das Training auch auf den Umgang mit den Familienmitgliedern der Kernfamilie auswirkt.

AutorIn:
Glettler, Martha

Titel:
Vom Besucher zum Kunden im Coaching anhand der Berufsgruppe der Rechtsanwälte

Jahr: 2012 Kodierung: COE0173

Abstract:

Im Rahmen von Interviews wird erhoben welche Faktoren und Kriterien die Inanspruchnahme von Beratung in der Berufsgruppe der Rechtsanwälte fördern oder hemmen.

Die Untersuchung zeigt, dass Rechtsanwälte Beratung nur unter gewissen Bedingungen in Anspruch nehmen und besonders auf Vertrauen und Vertraulichkeit in der Beratung großen Wert legen. Die Kollegiale Beratung gilt als bevorzugte Beratungsmethode.

Es kann nicht bestätigt werden, dass dies in einem Zusammenhang mit der gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht der Rechtsanwälte steht.

Fachkompetenz und die Persönlichkeit des Beraters nehmen starken Einfluss darauf, ob der Berater als solches überhaupt akzeptiert wird.

Eine Synthese aus Fachwissen und menschlichen Kompetenzen, ein Feingespür für das Anliegen des Ratsuchenden und vorhandene Methodenkompetenz begünstigen die Inanspruchnahme von Beratung.

Coaching ist als Beratungsansatz bei den Rechtsanwälten nicht bekannt und scheint in dieser Berufsgruppe nicht implementiert zu sein.

Generell kann gesagt werden, dass Rechtsanwälte nicht beratungsresistent sind.

AutorIn:
Glössmann, Inge

Titel:
Führen in einer globalen Organisation. Am Beispiel einer Organisation in einem international tätigen Konzern

Jahr: 2012 Kodierung: COE0174

Abstract:

Führen in einem komplexen Umfeld. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Führen in einer Clusterorganisation. Es wurde untersucht, welche Herausforderungen diese Organisation an ihre Führungskräfte stellt und welche Kompetenzen notwendig sind, um in dieser Organisation zu führen? Es wurde recherchiert, ob diese Clusterorganisation in der Literatur beschrieben ist und relevante Organisationsformen mit den verbundenen Anforderungen an die darin agierenden Führungskräfte untersucht.

Die theoretische Recherche erfolgt auch über 'Führen auf Distanz'. Mit Führungskräften der betroffenen Organisation wurden Leitfadeninterviews geführt. Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Die empirische Untersuchung brachte eine große Übereinstimmung mit der Literaturrecherche im Bezug auf die Herausforderungen der Organisation an die Führungskräfte und die notwendigen Kompetenzen zum Führen in dieser Organisation. Es wurde das Führen auf Distanz als besondere Herausforderung genannt und die damit verbundene aktive Kommunikation, den schwierigen Vertrauensaufbau über Landesgrenzen hinweg und der sensible Umgang mit der Vielfalt der Kulturen. Im Bereich der aktiven Einbindung der Mitarbeiter in das Leben der Organisation zeigte sich noch ein Aufholbedarf.

AutorIn:
Gogg, Elisabeth, Mag.a

Titel:
Customer Experience Management Vom theoretischen Konstrukt zur gelebten Praxis

Jahr: 2012 Kodierung: COE0175

Abstract:
Durch die Einführung von CEM werden Veränderungsprozesse in Gang gesetzt, die weitreichende Auswirkungen auf ein Unternehmen nach sich ziehen. Es stellt sich die zentrale Frage: Welche Faktoren tragen dazu bei, dass Customer Experience Manage-ment nachhaltig im Unternehmen verankert werden kann? In 16 qualitativen Interviews gaben Experten aus Österreich, Deutschland und der Schweiz ihre Empfehlungen dazu. Wichtigste Erfolgsfaktoren der Implementierung sind ein charismatischer und in der Organisation anerkannter Treiber des Themas, die Unterstützung des Top-Managements, eine hohe organisatorische Ansiedlung, (mächtige) Verbündete innerhalb des Unter-nehmens, eine konstante und profunde Überzeugungsarbeit sowie ein Bewusstsein für die Erwartungen, Anliegen und Erlebnisse der Kunden zu schaffen. Ein Patentrezept für die Einführung von Customer Experience gibt es aufgrund von unterschiedlichen Un-ternehmenskulturen nicht, doch können diese Empfehlungen als inspirative Hilfestel-lung gesehen werden.

AutorIn:
Griesfelder, Richard

Titel:
Wir haben irgendwie Schwung bekommen… Auswirkungen des gemeinsamen Singens auf die Befindlichkeiten eines Teams

Jahr: 2012 Kodierung: COE0177

Abstract:
Die Fragestellung dieser Masterthesis ist, welche Wirkungen gemeinsames Singen auf die Befindlichkeiten eines Teams haben kann. Den Ausgangspunkt bilden Erkenntnisse der bisherigen Forschungen über die Geschichte des Gebrauchs von Musik in der Gesellschaft.

Weiters werden bisher gewonnene wissenschaftliche Erkenntnisse sowohl über physische als auch über psychosoziale Wirkungen von Musik, insbesondere des gemeinsamen Singens, zusammengefasst. Ein Experiment, in welchem über mehrere Wochen mit einem Team eines Konzerns einmal wöchentlich eine Stunde lang gemeinsam gesungen wurde, war die Grundlage von teilstrukturierten Gruppeninterviews, welche einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen wurden. Die Analyse ergab eine weitgehende Übereinstimmung der Interviewpartner darüber, dass sich mehrere Parameter der Befindlichkeiten durch das gemeinsame Singen zum Positiven verändert haben.

Diese Ergebnisse führen zur Annahme, dass gemeinsames Singen zur positiven Beeinflussung von Befinden und Befindlichkeit als durchaus geeignet anzusehen ist.

Schlagwörter: Singen, Gruppensingen, Emotion, Befindlichkeit, Teamarbeit, Gruppe, Befinden

AutorIn:
Gröschl, Monika, Mag.a

Titel:
Der Einfluss von körperorientiertem Coaching auf das Stressmanagement. Eine qualitative Untersuchung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0178

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit sich der körperorientierte Ansatz Holistic Pulsing neben den herkömmlichen Coaching Methoden auf BankmitarbeiterInnen und deren Umgang mit Stress auswirkt. Es sollte festgestellt werden, inwieweit die TeilnehmerInnen während des Coaching-Prozesses, einen tiefen Entspannungszustand erreichen, und ob durch die Einbeziehung des Körperbewusstseins neue Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Stressoren entwickelt werden können.

Das Ziel dieser Arbeit bestand darin, Interventionen zu setzen, die zu einer körperlichen und geistigen Entspannung führen und den Stressabbau fördern. Es sollte auch festgestellt werden, inwieweit körperorientiertes Coaching sich auf körperliche Symptome auswirkt.

Dazu wurden neun TeilnehmerInnen mit je sechs Coaching-Einheiten begleitet. Zu Beginn und nach Abschluss der Studie wurde mit allen Personen ein qualitatives Interview geführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse der Studie zeigten, dass die Bankangestellten sich während des körperorientierten Teils gut entspannen konnten. Zwei Drittel der TeilnehmerInnen lernten im Coachingprozess besser mit Stress umzugehen, und so reduzierten sich ebenfalls ihre körperlichen Symptome.

AutorIn:
Gruber, Walter, MBA

Titel:
Welchen Einfluss haben unterschiedliche Produktlebenszyklen auf die Aufbauorganisation von Unternehmen.

Jahr: 2012 Kodierung: COE0179

Abstract:

Ziel der vorliegenden Masterthesis war es zu untersuchen, inwieweit unterschiedliche Produktlebenszyklen Einfluss auf die Aufbauorganisation von Unternehmungen haben. Diese Arbeit beleuchtet im theoretischen Teil die Begriffsdefinitionen des Produkt-lebenszyklus, die Instrumente des strategischen Produktmanagements der Organisation sowie verschiedenen Organisationsformen und die Einflussfaktoren auf die Organisation.

Im empirischen Teil wurde die Fragestellung anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse von acht Experteninterviews behandelt. Es wurde Bedacht darauf gelegt, dass Entscheidungsträger aus traditionellen Unternehmungen mit unterschiedlichen Produkten und Lebenszykluszeiten befragt wurden, welche aufgrund der Erfahrung und langjähriger Entwicklung Unterschiedlichkeiten im Kontext zur Forschungsfrage aufweisen.

Aus den befragten Unternehmen wurden 3 Gruppen gebildet, wobei unterschiedliche Produktlebenszykluszeiten - lang, mittel und kurz - verglichen wurden, um Gleichheiten als auch Unterschiedlichkeiten festzuhalten, um so Rückschlüsse auf den möglichen Einfluss der Produktzykluszeit auf die Aufbauorganisation zu gewinnen.

Aus den Praxisaussagen der Experten und auch aus der Theorie hervorgehend, liegt der Schlüssel für die Handhabung schneller werdender Produktzykluszeiten in der Sekundärorganisation. Diese abgeleitete Organisationsform dient zur Lösung spezieller Aufgaben, um in der Gesamtorganisation verschiedenste schnittstellenübergreifende Sonderaufgaben zu bewältigen. Bei schneller werdenden Produktlebenszyklen wird die Sekundärorganisation intensiver genutzt und ist mehr in das organisatorische Leben und Denken integriert.

AutorIn:
Gstöhl, BA, Yvonne

Titel:
Welche fördernden und hemmenden Faktoren gibt es beim Wissenstransfer von extern generiertem Wissen aus der betrieblichen Fort- und Weiterbildung in das Unternehmen?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0180

Abstract:

Die betriebliche Fort- und Weiterbildung hat im 21. Jahrhundert keinesfalls an Bedeutung und Stellenwert in den Unternehmen verloren. Ganz im Gegenteil. Unternehmen investieren in die wohl bedeutendste Ressource Mensch. Nutzen und Wert dieser betrieblichen Fort- und Weiterbildungen für das Unternehmen bleiben jedoch oft unerforscht. Wissensmanagement und in besonderem dessen Teilbereich der Wissenstransfer gewinnen vor diesem Hintergrund an Bedeutung. Gleichzeitig gibt es auf diesem Weg zu einem erfolgreichen Wissenstransfer viele Probleme und Hindernisse, die es zu identifizieren und lösen gilt. Die vorliegende Arbeit greift die Frage auf, welche fördernden und hemmenden Faktoren es beim Wissenstransfer von extern generiertem Wissen aus der betrieblichen Fort- und Weiterbildung in das Unternehmen gibt. Die Beantwortung dieser Fragestellung auf Basis der bisherigen theoretischen Erkenntnisse wird durch eine empirische Untersuchung, mit speziellem Forschungskontext auf Non Profit Organisationen, stellt die Zielsetzung dieser Arbeit dar. Die Untersuchung erfolgt mittels eines qualitativen Forschungsansatzes durch ermittelnde Leitfadeninterviews und durch die anschließende Auswertung mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Ergebnisse werden zusammengefasst in Bezug auf das T-O-M-Modell dargestellt. Fördernde und hemmende Faktoren stellen wesentliche Einflussfaktoren für einen erfolgreichen Wissenstransfer in Non Profit Unternehmen dar, um deren wichtigste Ressource, das Wissen, optimal zu nutzen.

AutorIn:
Habersack, Sarah, Mag.a

Titel:
Kooperation tut nicht weh! Die Bedeutung interorganisationaler Kooperation im Stadtteilmanagement für die Wiener Stadtverwaltung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0181

Abstract:

Die vorliegende Forschungsarbeit verbindet eine kritische Auseinandersetzung mit Formen der interorganisationalen Kooperation mit einer Analyse von Stadtteilmanagement als Konzept und Praxis der integrierten Stadtplanung. Stadtteilmanagement dient dabei als konkretes, empirisches Beispiel für Zusammenarbeit zwischen staatlichen, zivilgesellschaftlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen auf lokaler und städtischer Ebene. Die Bearbeitung des empirischen Beispiels wird anhand eines theoretischen Untersuchungsrahmens, der auf der Systemtheorie nach Luhmann, aktuellen Studien zu interorganisationalen Kooperationen und einem politökonomischen Zugang zur Veränderung der Staatlichkeit und des Public Managements basiert, durchgeführt.

Die Forschung untersucht dabei nicht nur die Ziele, Strukturen und Akteurskonstellationen von interorganisationaler Kooperation, sondern auch die Auswirkungen, die das Eingehen solcher Beziehungen für beteiligte Organisationen hat. Die Stadtverwaltung, die Auftraggeber des Stadtteilmanagements sind und deren Funktionsweise maßgeblich für gesellschaftspolitische Entwicklungen sind, werden dabei in das Zentrum der Analyse gestellt. Das Eingehen dieser Kooperation im Rahmen des Stadtteilmanagements wird von der Stadt Wien als positiv und wichtig für die Bearbeitung aktueller Herausforderungen der Stadtplanung beschrieben. Die Untersuchung stellte jedoch eine fehlende Bereitschaft der Verwaltungsorganisationen und anderer einflussreicher Player fest, diese Kooperation zum Anlass zu nehmen, die eigene Funktionsweise kritisch zu hinterfragen und das Selbstverständnis zu überdenken. Das führt zu klaren Grenzen der Zusammenarbeit. Diese Grenzen werden durch gesellschaftspolitische Veränderungen von außen, Engagement einzelner involvierter Personen und strategische Lobbyarbeit auf allen politischen Ebenen langsam verschoben. Die Untersuchung zeigt, dass es ein Zusammenspiel aus multiskalaren Impulsen von außen braucht, um grundlegende Veränderungen in Organisationen der öffentlichen Verwaltung auszulösen. Positive Kooperationserfahrungen können dabei einen wichtigen Impuls darstellen. Abschließend argumentiert die Arbeit, dass OrganisationsberaterInnen sowohl das Veränderungspotenzial von interorganisationaler Kooperation richtig einschätzen, als auch die Relevanz gesellschaftspolitischer Entwicklungen verstehen müssen, um gute Arbeit leisten zu können.

AutorIn:
Hadwiger, Hans Georg, DI (FH)

Titel:

Coaching mit Herz? Einsatz der Herzratenvariabilität als Interventionsmethode im systemischen Coaching

Jahr: 2012 Kodierung: COE0182

Abstract:

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war, auf Basis einer qualitativen Studie, zu untersuchen, ob der Einsatz der Herzratenvariabilität als Interventionsmethode im systemischen Coaching einen Mehrwert für den Coachingprozess darstellt.

Die Messung der Herzratenvariabilität, ein Analyseverfahren von Herzrhythmen auf Basis eines 24-Stunden-EKG, erlaubt zahlreiche Rückschlüsse betreffend der Vitalität eines Menschen. Dieses Verfahren findet bereits in den unterschiedlichsten Bereichen wie der klinischen Forschung, der betrieblichen Gesundheitsvorsorge, der Präventionsmedizin als auch im Leistungssport seine Anwendung.

Um die tatsächlichen Anwendungsmöglichkeiten der Herzratenvariabilität im systemischen Coaching zu überprüfen wurde in Form von Leitfadeninterviews eine qualitative Untersuchung durchgeführt. Dazu wurden sieben systemische Coaches befragt die in zwei Personengruppen zu unterteilen war. Bei der einen Personengruppe handelte es sich um systemische Coaches die gleichermaßen die Herzratenvariabilität als Interventionsmethode einsetzen. Bei der anderen Personengruppe handelte es sich um systemische Coaches die bisher noch keine Berührungspunkte mit dem Thema Herzratenvariabilität hatten.

Es wurden sowohl Mehrwerte identifiziert, die für den Einsatz der Herzratenvariabilität als Interventionsmethode im systemischen Coaching sprechen, als auch einige Aspekte identifiziert, die den Einsatz der Herzratenvariabilität im systemischen Coaching in einem kritischen Licht erscheinen lassen.

AutorIn:

Hatak, Isabella, Dr.in

Titel:

Vertrauen im Coaching. Determinanten und Konsequenzen vertrauensbasierter Coachingbeziehungen im Bildungskontext

Jahr: 2012 Kodierung: COE0184

Abstract:

Aufgrund des hohen Wertes, der einerseits Coaching und andererseits Vertrauen zugesprochen wird, ist es von Bedeutung, die Rolle von Vertrauen im pädagogischen Coachingkontext zu kennen. In dieser Arbeit wird daher analysiert, mit welchen Konsequenzen Vertrauen zwischen Coach und Coachee einhergeht und welche Faktoren dies determinieren. Vor dem Hintergrund principal-agent-theoretischer Überlegungen erfolgt eine differenzierte Betrachtung der Kausalbeziehungen zwischen vertrauensbezogenen Konzepten im pädagogischen Coachingkontext. Es wird ein Modell, das theoretisch postulierte und empirisch ermittelte direkte Vorbedingungen und Konsequenzen von Vertrauen integriert, entwickelt und empirisch geprüft. Die Diskussion der Ergebnisse erfolgt aus theoretischer und methodologischer Perspektive und mündet in praktische Gestaltungshinweise, um Vertrauensprozesse in Coachingbeziehungen in Gang zu setzen.

AutorIn:

Helfer, Bianca, Mag.a

Titel:

Fit für Leadership. Empfehlungen von Führungskräften für den Einstieg in eine Führungsposition

Jahr: 2012 Kodierung: COE0185

Abstract:

Die aktuelle Führungsforschung fokussiert hauptsächlich auf die Frage, was gute Führung ausmacht. Die vorliegende Studie hat sich zum Ziel gesetzt, einen anderen Blick auf das Thema Führung zu werfen, nämlich auf die Einstiegsphase in eine Führungsposition. Die Forschungsfrage lautet: 'Welche Empfehlungen haben Führungskräfte aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen für neue Führungskräfte in Bezug auf die Übernahme einer Führungsposition?' Den Prinzipien der qualitativen Sozialforschung folgend wurden für die vorliegende Studie Leitfadeninterviews mit offenen Fragen durchgeführt. Insgesamt stellten sich sechs Führungskräfte – drei Frauen und drei Männer – zur Verfügung, die zum Zeitpunkt der Befragung seit mehreren Jahren entweder in einem Profit-Unternehmen, in einer Social-Profit-Organisation oder in der öffentlichen Verwaltung in Führungspositionen tätig waren. Zusätzlich wurden in der explorativen Phase zwei Experteninterviews durchgeführt, um die Fragestellung gezielt in einen theoretischen Rahmen zu setzen. Für die Auswertung der gewonnen Daten wurde die Qualitative Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring als Basis verwendet. Zusammenfassend können die gewonnen Ergebnisse in sieben Themenblöcke gegliedert werden. Die Empfehlungen und Kernbotschaften der InterviewpartnerInnen beziehen sich im Großen und Ganzen auf Aspekte wie Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung, Führungsverhalten, Lernbereitschaft, Beziehungspflege, Work-Life Balance und Leadership als Hauptaufgabe anstatt als nebensächlicher Zusatz. Schlussfolgernd lassen sich die drei Ausgangshypothesen verifizieren: (1) Führungspositionen werden oftmals ohne gezielt auf Leadership ausgerichtete Vorbereitung oder Begleitmaßnahmen übernommen. (2) Die Übernahme von Führungsverantwortung gilt als ein Vorgang, der bewusste und gezielte Aufmerksamkeit und Zeit beansprucht. (3) Das Hineinwachsen in eine neue Führungsrolle erfordert kontinuierliche Lernbereitschaft und die Fähigkeit, sich an komplexe und herausfordernde Situationen und Rahmenbedingungen anzupassen.

AutorIn:
Hofer, Margit

Titel:
Generation 55plus – wie erleben Personen aus dem mittleren Angestelltenbereich ihren Übergang von aktiver Erwerbstätigkeit in den Ruhestand?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0186

Abstract:

Abschied Beruf – Neubeginn Berufung?

Die Lebenserwartung der Menschen steigt bei gleichzeitig zunehmender Gesundheit kontinuierlich. Daher haben ältere Menschen nach ihrem Austritt aus dem aktiven Erwerbsleben im Schnitt immer noch rund ein Viertel ihrer Lebenszeit vor sich und die Frage nach einer sinnvollen Gestaltung des Ruhestandes wird zu einer echten Herausforderung. In dieser Lebensphase stellt sich generell die Frage, wie man dem Leben nach Beendigung der beruflichen Laufbahn einen neuen Sinn verleihen kann. Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, ob spezielle Lern- und Beratungsangebote für die Zielgruppe Generation 55plus von dieser als sinnvoll erachtet wird. Ist es für die genannte Zielgruppe vorstellbar, dass die eigene Übergangsphase vom aktiven Erwerbsleben in den Ruhestand von einem Coach und/oder Lernberater begleitet wird?

In qualitativen Interviews wurden Personen befragt, die kurz vor ihrer Pensionierung stehen oder sich erst wenige Jahre im Ruhestand befinden. Die Befragungen ergaben, dass eine positive Einstellung zum dritten Lebensabschnitt besteht. Der Wegfall von Fremdbestimmtsein durch den Beruf erfordert aber auch ein hohes Maß an Selbstinitiative und Selbstdisziplin, um nicht 'abzusacken'. Aus diesem Grund herrscht Einigkeit darüber, dass Aktivitäten im Ruhestand, Voraussetzungen für eine gelungene und zufriedenstellende dritte Lebensphase sind.

AutorIn:
Huber, Katharina

Titel:
Wenn der Chef zum Senior wird. Coaching im Veränderungsprozess 'Generationenwechsel' in familiengeführten Gastbetrieben in Südtirol

Jahr: 2012 Kodierung: COE0187

Abstract:

In dieser Arbeit wurde eruiert, ob systemisches Coaching eine passende Beratungsform sein könnte, den Schlüsselprozess 'Generationenwechsel' in gastgewerblichen Familienunternehmen angemessen zu begleiten. Es wurde untersucht, welche Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit Coaching als hilfreich angesehen wird, den komplexen und sensiblen Veränderungsprozess Generationenwechsel' erfolgreich zu begleiten.

Mit 14 Südtiroler Gastwirten, sieben Übergebern und sieben Übernehmern, wurden problemzentrierte Interviews mittels Interview-Leitfaden geführt. Es sind Gastbetriebe, die bereits den Veränderungsprozess 'Generationenwechsel' erfolgreich mit/ohne Coaching und erfolglos mit Coaching abgeschlossen haben. Die Interviews wurden einer zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen und sind vor dem Hintergrund der systemischen Coaching-Theorie interpretiert worden.

Die Auswertung der Interviews hat ergeben, dass besonders folgende Voraussetzungen gegeben sein sollten, damit Coaching als hilfreich angesehen werden kann:

• Vertrauen und Offenheit aller Familienmitglieder gegenüber dem Berater und dem Prozess 'Generationenwechsel'

• Unsicherheiten müssen zugelassen werden und der Wunsch nach persönlicher Auseinandersetzung vorhanden sein

• Außenperspektive, bzw. der Wunsch nach Neutralität und Unparteilichkeit gegenüber allen Familienmitgliedern

• Zeit, damit Entscheidungen getroffenen werden können und Veränderungen Raum finden

• Bewusstheit, dass emotionale Konflikte gelöst werden können

---

AutorIn:
Jager, Josef, Mag.

Titel:
Besonderheiten interner Organisationsabteilungen und Konsequenzen für deren Organisation und Führung aus der Sicht ihrer Führungskräfte

Jahr: 2012 Kodierung: COE0188

Abstract:

Interne Organisationsabteilungen sind Abteilungen innerhalb von Unternehmen mit dem Auftrag, das Unternehmen in dem sie sich befinden zu verändern. Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, die besonderen Rahmenbedingungen interner Organisationsabteilungen und deren Konsequenzen für Organisation und Führung aus der Sicht ihrer Führungskräfte herauszuarbeiten. Hierzu wurde im Anschluss an die Sichtung der relevanten Fachliteratur eine qualitative Befragung von Führungskräften interner Organisationsabteilungen durchgeführt. Als besondere Rahmenbedingungen werden die spezifische Aufgabenstellung, die mangelnde Messbarkeit der erbrachten Leistung und die fehlende Weisungsbefugnis gegenüber Fachabteilungen gesehen. Konsequenzen daraus ergeben sich aus der Sicht der interviewten Führungskräfte im Hinblick auf die zur Bearbeitung der Aufgaben erforderlichen Kommunikationsstrukturen, die Durchsetzung von Anliegen, die Positionierung und Nutzendarstellung, die erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter sowie für die Anforderungen an Führung und die Gestaltung der Führungsbeziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

AutorIn:
Kapp, Alexandra, Mag.a

Titel:
Werte in einer öffentlichen Verwaltung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0190

Abstract:

Werte haben eine wichtige Funktion im Bereich der Organisationskultur und daraus ableitend auf die Motivation und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden einer Organisa-tion. Auch im strategischen und operativen Management gewinnen Werte immer mehr an Bedeutung. Ziel dieser Arbeit war es zu erheben, welche Werte in einer

öffentlichen Verwaltung, hier am Beispiel der Vorarlberger Landesverwaltung, handlungsleitend und sichtbar sind. Die empirische Untersuchung erfolgte aus drei Perspektiven (Verwaltung, Landesbedienstete, Bürgerinnen und Bürger). Verwendet wurden sowohl qualitative als auch quantitative Methoden. Dabei zeigte sich, dass es im Wesentlichen zu einer großen Übereinstimmung der Wertnennung und Wertwahrnehmung auf Seiten der Bediensteten des öffentlichen Dienstes sowie der Bürgerinnen und Bürgern kommt. Dennoch haben sich Handlungsfelder vor allem im Bürgerkontakt herauskristallisiert.

AutorIn:
Kasess, Christina, Mag.a

Titel:
Finden und Binden von Freiwilligen. Eine Untersuchung in kleinen Ortsvereinen, die sich sozialer Arbeit in ihrer unmittelbaren Region widmen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0191

Abstract:
Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Frage, welche Aktivitäten Vereinsobfrauen und -männer in Bezug auf das Finden und Binden ihrer freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen und wie sie ihre diesbezügliche Führungsrolle ausüben. Ausgangspunkt und Problemstellung sind einerseits ein Defizit an Forschungsergebnissen zu Vereinsarbeit und Freiwilligenmotivation und andererseits eine große gesellschaftliche Bedeutung der ehrenamtlichen Vereine. Ziel ist es, mehr Wissen über die Führungsarbeit von Vereinsobleuten zu generieren. Dieses Wissen kann dem wechselseitigen Lernen der Vereinsobleute dienlich sein aber auch Hinweise auf die Frage liefern, welche Rahmenbedingungen die Politik zur Unterstützung der Vereinsarbeit schaffen kann. Die Arbeit bedient sich einer qualitativen Inhaltsanalyse von acht leitfadengestützten Interviews mit Vereinsobleuten aus kleinen, sozialen Vereinen. Das festgestellte Spektrum an Führungstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Finden und Binden von Freiwilligen - aber auch darüber hinaus - ist sehr breit. Dabei zeigt sich eine Vielzahl innovativer Ideen, um Ehrenamtliche zu rekrutieren und im Verein motiviert zu halten. Auch Belastungen und Herausforderungen dieser umfassenden Tätigkeit treten klar hervor. Im Hinblick auf die vermutete Motivation der Freiwilligen aus Sicht der Vereinsobleute zeigt sich ein Nebeneinander von altruistischen und eigennützigen Motiven. Aus diesen Aussagen sowie den herausgearbeiteten Formen der Führung und aus den persönlichen Zugängen zum Ehrenamt werden Leitdifferenzen zwischen den Typen von Vereinsobleuten gebildet. Mehr Bewusstsein über das umfassende Leistungsspektrum von Vereinsobfrauen und -männern kann sowohl diesen selbst bei der Bewältigung der Aufgaben helfen, als auch der Politik bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen dienlich sein.

AutorIn:
Kastner, Siegfried

Titel:
Herausforderungen und Unterstützungsbedarf neuer Teamleiterinnen und Teamleiter am Beispiel eines Software Unternehmens

Jahr: 2012 Kodierung: COE0192

Abstract:
Mit dem Aufstieg in die im untersuchten Unternehmen neu geschaffene Führungsebene der 'Teamleitung' ergeben sich für die in diese Führungsposition wechselnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neuartige Herausforderungen. Die vorliegende Masterthesis beschäftigt sich mit der Vielfältigkeit der Herausforderungen, welche die – aus den eigenen Reihen rekrutierten – Teamleiterinnen und Teamleiter zum Zeitpunkt ihrer Nominierung auf sich zukommen sehen, sowie mit ihren Bedürfnissen nach Unterstützung bei der Bewältigung der neuen Führungsaufgabe. Der empirische Teil dieser Arbeit beinhaltet die qualitative Inhaltsanalyse von acht Interviews, die mit den neuen Teamleiterinnen und Teamleitern geführt wurden. Die Untersuchung zeigt, dass die Herausforderungen primär in den Bereichen Zusammenarbeit, zwischenmenschliches Verhalten, sowie

Kommunikation gesehen werden. Für den Rollenwechsel ist vor allem aktive Unterstützung durch die übergeordnete Führungsebene und auch durch die eigenen Teammitglieder notwendig.

AutorIn:
Kerschbaum, Roland

Titel:
Die Bedeutung von Krisensituationen auf die Kommunikation in Vertriebsteams

Jahr: 2012 Kodierung: COE0193

Abstract:
Seit dem die ersten Folgen der Finanzkrise von 2007 am Realmarkt spürbar wurden, ist es vielen Unternehmen nicht mehr gelungen ihre Umsatzziele zu erreichen, was die Fluktuationsraten in den Vertriebsmannschaften deutlich erhöht hat. Der Verfasser beschäftigt sich mit der Frage, welche Bedeutung Krisensituationen auf die Kommunikation in Vertriebsteams haben und dank welcher Faktoren die Arbeitsfähigkeit des Teams und seiner Mitglieder erhalten werden kann. Als Untersuchungsmethode dienten Leitfadeninterviews mit Außendienstverkäufern und Führungskräften solcher Vertriebsteams. Die Auswertung zeigt, dass jene Teams, welchen es gelingt dank dem Zusammenspiel der Mitglieder mit ihrer Führungskraft sowie deren Gruppenverträgen die Kooperation in der Gruppe aufrecht zu erhalten, eine Krise weniger stark als Bedrohung erleben. Der Verfasser schlussfolgert, dass eine hohe Stabilität in der Kommunikation eine senkende Wirkung auf die Fluktuation hat sowie einen positiven Beitrag zur Arbeitsfähigkeit des Teams bewirkt, und primär von der Interaktion der Faktoren Individuum, Führung und Normen sowie deren Subfaktoren abhängig ist.

AutorIn:
Kesche, Claudia, Mag.a

Titel:
Zum Glück gecoacht? Eine empirische Erhebung, welche Aspekte der Glücksforschung in Coachings angewandt werden und ob sich ein neuer Beratungsansatz entwickelt

Jahr: 2012 Kodierung: COE0194

Abstract:
Glücksforschung im Coaching ist noch wenig erforscht. Die wissenschaftliche Fragestellung der These lautet 'Welche Aspekte und Erkenntnisse der Glücksforschung werden in Coachings angewandt und entwickelt sich ein neuer Beratungsansatz?' Diese Arbeit soll einen Beitrag zur Methodendiskussion und zur Diskussion von Trends und Entwicklungen im Coachingsektor liefern. Das Fazit der qualitativen Untersuchung mittels Leitfragen-Interviews ist, dass sich derzeit in Österreich kein neues Coachingmodell auf Basis von Glücksforschung entwickelt. Die befragten Coaches sehen sich zum Großteil als Individualisten mit eigenem Werkzeugkoffer. Sie arbeiten hauptsächlich systemisch-lösungsorientiert. Die Glücksforschung wird als Hintergrundwissen, Ressource und 'zweite Brille' verstanden. Feststellbar ist lediglich ein verstärkter Einfluss von Aspekten und Interventionen der Positiven Psychologie.

AutorIn:
Kinz, Wolfgang

Titel:
Personalentwicklung: Garant für Mitarbeiterbindung oder Motor für Fluktuation?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0195

Abstract:

Gut qualifizierte Mitarbeiter im österreichischen Handel werden von konkurrierenden Unternehmen mit höheren Gehaltsangeboten abgeworben. Unternehmen, die auf Potentialträger bauen und diese zu TOP-Fachkräften intern weiterentwickeln, investieren viel Geld und Zeit in die Personalentwicklung und müssen am Ende zusehen, wie ihre Mitarbeiter sie Richtung Konkurrenz verlassen. Diese Forschungsarbeit geht der zentralen Frage 'Wie können Mitarbeiter im österreichischen Handel, die über Zusatzausbildungen intern qualifiziert wurden, an das Unternehmen gebunden werden?' nach und versucht Lösungen und Ansätze zu finden, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter halten können. In dieser qualitativen Untersuchung wurden sechs Beschäftigte aus dem Handel mittels problemzentrierten Interviews befragt. Die Auswertung erfolgte anhand der Qualitativen Inhaltsanalyse. Als bemerkenswert kann vorab festgestellt werden, dass der Grund für einen Dienstgeberwechsel in den meisten Fällen nicht auf die Bezahlung zurückzuführen ist. Meist liegen andere Gründe vor, die auf den ersten Blick nicht erkannt werden. Die Mitarbeiter sehen keine klaren Zukunftsperspektiven und fühlen sich oftmals in ihren Handlungen eingeschränkt. Hinzu kommt eine sehr hohe Belastung am Arbeitsplatz durch die steigende Komplexität und Geschwindigkeit von Prozessen, der viele Mitarbeiter nicht gewachsen sind. Mittel- und langfristige Karrierepläne, mehr Autonomie und Handlungsfreiheiten, sowie eine Reduktion und Vereinfachung von Prozessen, sind mögliche Maßnahmen, die zur Mitarbeiterbindung beitragen und künftige Potentialträger im Unternehmen halten.

AutorIn:
Klafl, Doris

Titel:
Arbeitsmotivation von Pflegepersonal und Ärzten in österreichischen Krankenanstalten

Jahr: 2012 Kodierung: COE0196

Abstract:

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, Aufschluss über den Stellenwert verschiedener Motivatoren bzw. Anreize des sogenannten ‚medizinischen Bereichs' österreichischer Krankenanstalten in Bezug auf den Arbeitsalltag ‚Krankenhaus' zu erhalten. Um eine mögliche Beeinflussung der Motive zur Arbeitsmotivation aufgrund unterschiedlicher Sozialisierungen zu untersuchen, erfolgt in dieser Arbeit eine Teilung des medizinischen Dienstes in die Berufsgruppen ‚Pflege' und ‚Ärzte'. Des Weiteren befasst sich die Studie mit der Frage, welches Motiv für die Wahl eines Heilberufs ausschlaggebend war.

Die Studie umfasst einen qualitativen wie auch einen quantitativen Abschnitt. Die explorativen Interviews, die mit Ärzten und Mitarbeitern der Pflege (mit Führungskompetenz) aus privaten sowie öffentlichen Häusern Österreichs, durchgeführt wurden, stellen die Basis der Forschungsarbeit dar, da mit Hilfe der daraus gewonnenen Erkenntnisse, Ideen und Aspekte die Durchführung einer standardisierten Onlineumfrage ermöglicht wurde. Ziel der Onlineumfrage war es, repräsentative Meinungen beider Berufsgruppen zum Themenkomplex zu erhalten.

Die Untersuchung zeigt, dass die Motive ‚Existenzsicherung', ‚Prestige' und ‚Hilfeleistung am Menschen' den Ärzten nicht wichtiger erscheint als dem Pflegepersonal. Es kann bestätigt werden, dass Pflegemitarbeitern sogenannten ‚immateriellen' Anreizen einen höheren Stellenwert einräumen als Ärzte. Die Studie verdeutlicht, dass für beide Berufsgruppen die Aspekte der ‚Arbeitszufriedenheit' bzw. die ‚Arbeit-an-Sich' den größten Beitrag zur Motivation im Alltag ‚Krankenhaus' leisten.

AutorIn:
Knotek-Roggenbauer, Mona

Titel:
Zigeunerschnitzel? Geht nicht! Diversity aus Sicht von Personalverantwortlichen in 'Charta'-Unternehmen und 'Nicht-Charta'-Unternehmen Österreichs

Jahr: 2012 Kodierung: COE0197

Abstract:

In dieser Forschungsarbeit wurde untersucht, wie Personalverantwortliche von 'Charta'-Unternehmen und 'Nicht-Charta'-Unternehmen mit Vielfalt umgehen, inwieweit bzw. in welcher Form Strategien zur Chancengerechtigkeit durch Diversitätsorientierung entwickelt und umgesetzt werden, sowie mit welchen Herausforderungen Unternehmen in Zeiten der Globalisierung konfrontiert sind.

Dazu wurden qualitative Leitfadeninterviews mit Personalverantwortlichen, aus vier 'Charta'- und vier 'Nicht-Charta'-Unternehmen, durchgeführt. Es wurde untersucht, wie mit Aspekten wie Kulturelle Vielfalt, Sprachenvielfalt, Alter, Geschlecht, Behinderungen und Sexueller Orientierung umgegangen wird. Das Funktionieren des Know-How-Transfers im interkulturellen Kontext, die Kommunikation in 'gemischten Teams', das sich ergebende Konfliktpotenzial, sowie die Vorteile von Vielfalt wurden ebenso erfragt.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung sollen einen Einblick in aktuelle Trends geben und aufzeigen, wohin der Weg in den nächsten Jahren führen soll, sie lassen sich allerdings nicht ohne Weiteres auf die gesamte österreichische Unternehmenslandschaft übertragen.

AutorIn:
Kölblinger, Charlotta

Titel:
Vorbereitungskurse für Berufsprüfungen: Eine sinnvolle Personalentwicklungsmaßnahme? Welchen Nutzen ziehen Anwärter und Anwärterinnen aus dem Vorbereitungskurs für die BÖV Prüfung?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0198

Abstract:

Gegenstand der vorliegenden Arbeit ist die betriebliche Fortbildung zum Außendienstmitarbeiter in der Versicherungsbranche. Während österreichische Firmen im Allgemeinen durchaus aktiv im Bereich der Personalentwicklung sind, nimmt die Versicherungswirtschaft eine Sonderstellung dadurch ein, dass sie außerordentlich viele Schulungsmaßnahmen, wie etwa umfangreiche Bildungsakademien für Neueinsteiger, anbieten.

Trotz dieses Angebots steigt die Durchfallquote derer, die zur BÖV-Prüfung antreten, stetig an. Die vorliegende Arbeit analysiert den Nutzen, den die Teilnehmer aus der Fortbildungsmaßnahme 'Vorbereitungskurs zur BÖV-Prüfung' im Rahmen der Life Check Akademie der Allianz Elementar Versicherungs-Aktiengesellschaft ziehen. Dazu wurden fokussierte Leitfadeninterviews durchgeführt, aufgezeichnet und transkribiert, um schließlich mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet zu werden. Die Ergebnisse der Analyse lassen Folgendes erkennen: Alle sechs befragten Mitarbeiter thematisieren den Nutzen aller Fortbildungskurse als Gesamtheit. Alle sechs befragten Mitarbeiter geben an, Nutzen aus den Ausbildungskursen als Gesamtheit gezogen zu haben. Konkret aus dem Vorbereitungskurs für die BÖV-Prüfung konnten alle sechs keinen ersichtlichen Nutzen ziehen. Auch zeigt sich, dass im Grunde nur der Zuwachs von Fachwissen erreicht wurde, nicht aber die Erweiterung von Fähigkeiten und Bildung neuer Einstellungen.

AutorIn:
Koller, Andreas

Titel:
Von einer unbewussten, intuitiven Führung zu einem achtsamen und wertschätzenden Verhalten in Führungssituationen. Können das Coaching-Tools wirklich leisten?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0199

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht, ob und in wie weit sich durch die Teilnahme von Führungskräften an einer Coaching-Werkstatt die Kommunikation in Führungssituatio-nen mit Hilfe von im Rahmen einer Coaching-Ausbildung erlernten Coaching-Tools verändert. Dazu wurden 8 Führungskräfte einer Sparkasse, die im letzten Jahr an einem Vertiefungsseminar einer Coaching-Ausbildung teilgenommen hatten, mit Hilfe von

leitfadengestützten Interviews befragt. Die Auswertung erfolgte mittels einer qualitati-ven Inhaltsanalyse. Die Ergebnisse zeigen, dass alle interviewten Führungskräfte davon überzeugt sind eine Verhaltensänderung in Führungssituationen durchgemacht zu haben. Die wesentlichen Änderungen dabei sind aktives und aufmerksames Zuhören gepaart mit einer offenen, ehrlichen und wertschätzenden Kommunikation, die weg vom Prob-lemlöser hin zur Förderung und Unterstützung der eigenen Problemlösung durch den Mitarbeiter geht. Dies wird ergänzt um die Möglichkeit der Übergabe von Verantwor-tung und Kompetenz an den Mitarbeiter und führt bei diesem zu mehr Motivation und persönlicher Weiterentwicklung.

AutorIn:
Krechler, Reinhard

Titel:
Mir ist wurscht was die anderen sagen. Ich zieh´ das jetzt durch! oder Rekursive Wechselwirkungen zwischen leistungsorientierter Ausübung von Langdistanztriathlon und beruflichem Erfolg

Jahr: 2012 Kodierung: COE0201

Abstract:

Diese Arbeit untersucht, ob und welche wechselseitigen Zusammenhänge zwischen der leistungsorientierten Ausübung von Langdistanztriathlon und beruflichem Erfolg bestehen. Es wurden Interviews mit 8 beruflich erfolgreichen Langdistanztriathleten geführt, um deren Erfahrungen in beiden Lebensbereichen zu beleuchten und zu erforschen, welche Faktoren, die im Triathlon von Bedeutung sind, Einfluss auf den beruflichen Erfolg haben und umgekehrt.

Im Kontext von Leistungsorientierung gibt es Persönlichkeitsmerkmale und Eigenschaften, die sofern sie in einem der beiden Bereiche erworben wurden, sich auf den Erfolg im jeweils anderen Bereich auswirken. Die Mehrzahl der Wechselwirkungen werden positiv bewertet, wovon die meisten allgemein ausdauersportbezogen sind und nur einige auf die Besonderheiten der Sportart Triathlon zurückzuführen sind. Darüber hinaus bestehen Wechselwirkungen zu anderen Lebensbereichen, die negative persönliche Auswirkungen für die Athleten haben können und sich dadurch indirekt auch auf den beruflichen Erfolg auswirken.

AutorIn:
Krimmel, Christine

Titel:
Erstellung eines PCM Profil – lohnt sich die Investition für Führungskräfte?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0202

Abstract:

Untersuchungsziel dieser Arbeit ist herauszufinden, ob und in welchen Dimensionen die Erstellung eines PCM-Profils, das ist der Auswertungsbericht des Personality Inventory Pattern Test des Process Communication Models, im Rahmen eines Coachings oder PCM Trainings einen subjektiv nachvollziehbaren Mehrwert für Führungskräfte in ihrem Führungsverhalten schafft.

In dieser qualitativen Untersuchung werden zehn Führungskräfte (fünf Frauen, fünf Männer) mittels eines fokussierten Leitfadeninterviews zu ihrem persönlichen Führungsstil und ihren Erfahrungen in Führungssituationen nach der Erstellung befragt.

Es zeigt sich, dass es bei allen Führungskräften zu positiven Auswirkungen kommt. Es beginnt mit einem breiteren Spektrum der unterschiedlichen Persönlichkeitstypen, die beobachtet und wahrgenommen werden können. Selbsterkenntnis und ein befriedigendes Erklärungsmodell für Kommunikationsmissverständnisse und Konflikte, genauso wie die Fähigkeit zum aktiven Handeln, sowohl im Selbstmanagement als auch im Fremdmanagement, sind der klare Nutzen, der sich für Führungskräfte ergibt. Die hohe Weiterempfehlungsbereitschaft steht für die Zufriedenheit der Befragten mit dem persönlichen Ergebnis, dass sich für sie daraus ergeben hat.

AutorIn:
Kristandl-Putz, Esther, MMag.a Dr.in

Titel:
Führen in der öffentlichen Verwaltung – Ähnlichkeiten und Unterschiede der Kompetenzen zwischen LeiterInnen in der Linie und LeiterInnen im Projekt im Amt der Steiermärkischen Landesregierung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0203

Abstract:
Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt um aufzuzeigen, welche sozialen Kompetenzen von Leitern in der Linie im Amt der Steiermärkischen Landesregierung im gleichen oder unterschiedlichen Ausmaß benötigt werden, wenn sie die Funktion eines Projektleiters wahrnehmen. Das Ziel dieser Arbeit ist Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufzuzeigen und ein etwaiges Potential für Maßnahmen im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung zu beschreiben.

Die Untersuchung erfolgte in Form einer qualitativen Befragung von zwölf Leitern mit unterschiedlichem Geschlecht und in unterschiedlicher Hierarchieebene im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, die auch Leitungserfahrung im Projekt aufweisen. Diese Experteninterviews wurden narrativ geführt. Die Gespräche wurden transkribiert und in anonymisierter Form verarbeitet. Die Auswertung orientierte sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.

Die Ergebnisse zeigen, dass soziale Kompetenzen in unterschiedlichen Ausprägungen in der Projektleitung und der Linienleitung notwendig sind.

AutorIn:
Krückl, Alexander, Mag.

Titel:
Systemisches Coaching – mehr als eine Methode. Über eine angewandte Beratungsform und ihre metatheoretischen Grundlagen.

Jahr: 2012 Kodierung: COE0204

Abstract:
In der hier vorliegenden Arbeit werden die Grundlagen systemischer Beratung diskutiert. Das Studium einschlägiger klassischer und moderner Literatur einerseits und die Ergebnisse einer qualitativen Analyse andererseits zeigen, dass es sich um eine Beratungsform handelt, die sich nicht nur durch ihr eigenen Methoden und Werkzeuge auszeichnet. Vielmehr liegen einem erfolgreichen systemischen Coaching grundlegende philosophische Annahmen zugrunde. Das Konzept der Systemtheorie beziehungsweise des Konstruktivismus stehen hier im Mittelpunkt der Betrachtungen.

AutorIn:
Kupfer, David, Mag.

Titel:
Mittelfristige Veränderungen im Sozialverhalten durch erlebnispädagogische Maßnahmen in Jugendgruppen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt

Jahr: 2012 Kodierung: COE0205

Abstract:
Ziel der vorliegenden Arbeit war es zu untersuchen, inwiefern es in Lerngruppen von Jugendlichen welche auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden zu mittelfristigen Veränderungen im Sozialverhalten durch erlebnispädagogische

Maßnahmen kommt. Nach einer Erläuterung der theoretischen Begriffe wurden wesentliche Aspekte in Bezug auf die Arbeitsweise in den erlebnispädagogischen Maßnahmen dargestellt und schließlich über den aktuellen Stand der Forschung in diesem Bereich neben der forschungsleitenden Frage noch drei weitere Vorannahmen formuliert und deren mögliche Gültigkeit begründet. Weiters wurde zunächst anhand von vorhandenen Untersuchungen ein Kategoriensystem entwickelt, um mögliche Felder und Aspekte von Veränderungen abzubilden. Durch Interviews in drei unterschiedlichen Einrichtungen wurde ebendieses Kategoriensystem hinsichtlich der forschungsleitenden Frage überprüft und letzten Endes entsprechend adaptiert.

In allen drei untersuchten Einrichtungen kam es zu einer Vielzahl von mittelfristigen Veränderungen, welche allesamt in erster Linie der jeweils ähnlichen Zielvorgabe für die erlebnispädagogischen Maßnahmen zuzuschreiben sind. In zwei der untersuchten Einrichtungen kam es zu deutlich mehr Veränderungen als in der dritten, wobei sich aus der vorliegenden Untersuchung die Ursachen für diesen Unterschied nicht erkennen lassen. Es ist dennoch die forschungsleitende Frage in allen drei Einrichtungen klar nachweisbar positiv mit einem umfangreichen Kategoriensystem an Veränderungen zu beantworten, des Weiteren konnte eine der drei eingangs formulierten Vorannahmen als allgemeingültige Hypothesen abgeleitet werden, welche in der Folge durch eine quantitative Untersuchung überprüft werden kann.

AutorIn:
Lamp, Daniela

Titel:
Ressource Mitarbeiter. Personalentwicklungsinstrumente für die Mitarbeiterbindung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0206

Abstract:

Durch den demografischen Wandel und steigenden Wettbewerbsdruck, sind Unternehmen und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen laufenden Veränderungsprozessen ausgesetzt. Diese sind gefordert, sich ständig weiterzuentwickeln, ihr Wissen zu erweitern und ihre Kompetenzen zu erhöhen. Umso bedeutender ist es, Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung zu setzen, damit die 'Ressource Mitarbeiter' dem Unternehmen erhalten bleibt und die Mitarbeiterbindung erhöht wird.

Diese Thematik wurde mittels einer Mitarbeiterbefragung, die in schriftlicher und computerunterstützter Form erfolgte, bei der Maschinenring Salzburg reg. GenmbH untersucht. Ziel dabei ist es, Personalentwicklungsinstrumente namhaft zu machen, welche die Mitarbeiterbindung erhöhen.

Die Ergebnisse weisen eine hohe Komplexität in Hinblick auf die Gründe für den Verbleib beziehungsweise Weggang im Unternehmen und Mitarbeiterbindungsaspekte auf. Einige Faktoren, wie beispielsweise Betriebsklima und Arbeitsinhalte, spiegeln eine Deckungsgleichheit wider, wohingegen andere, wie Gehalt/Lohn und Aufstiegsmöglichkeiten, markante Diskrepanzen darstellen. Bezüglich Personalentwicklungsmaßnahmen kann festgehalten werden, dass eine große Teilnahme und reges Interesse besteht. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Mitarbeitergespräche und Kollegiale Beratungen werden von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen angenommen, für eine bedeutsame Erhöhung der Mitarbeiterbindung sind diese aber nicht alleinig verantwortlich.

Ein Gesamtpaket aus unterschiedlichen Personalentwicklungsmaßnahmen, organisatorische Rahmenbedingungen, ein harmonierendes Umfeld und vor allem die Individualität eines jeden Mitarbeiters/einer jeden Mitarbeiterin muss Berücksichtigung finden, um die Zufriedenheit zu erhöhen und somit das Bindungsgefühl zu stärken.

AutorIn:
Lang, Alexandra, Mag.a

Titel:
Selbstführung als Aspekt von Work-Life-Balance aus Sicht von Führungskräften bei Johnson & Johnson Medical Austria GmbH

Jahr: 2012 Kodierung: COE0207

Abstract:

Erkenntnisinteresse: In der vorliegenden Arbeit soll untersucht werden, inwieweit Selbstführung die Work-Life-Balance aus Sicht von Führungskräften bei Johnson & Johnson Medical Austria GmbH beeinflusst. Die Forschungsfrage impliziert weiter, welche Strategien der Selbstführung auf die Work-Life-Balance Einfluss haben und wie sich eine ausreichende Work-Life-Balance aus der Perspektive von Führungskräften auswirkt.

Methodische Vorgehensweise Aufgrund der bis dato eher geringeren theoretischen Auseinandersetzung mit dem Themas Selbstführung als Aspekt von Work-Life-Balance in der Literatur erfolgt die Beantwortung der Fragestellung qualitativ mittels problemzentrierter Interviews und einer anschließenden qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (vgl. 2010).

Es wurden acht Einzelinterviews mit Personen aus dem mittleren Management von Johnson & Johnson Medical Austria GmbH nach einem zuvor definierten Leitfaden geführt. Vor der Aufzeichnung der Interviews wurde in einer Testphase mit einem Probanden das problemzentrierte Interview hinsichtlich der Fragestellungen erprobt. Die Anzahl von acht Interviews kann nur einen Überblick über die praktische Herangehensweise liefern und stellt keine vollständige Repräsentativität dar. Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte durch einen Aufruf der zwei Personalabteilungen an die Führungskräfte im mittleren Management, an dem Interview freiwillig teilzunehmen, in welchem das Konzept vorgestellt und der zeitliche Aufwand bekannt gegeben wurde.

Ergebnisse der Arbeit: Die Selbstführung ist für alle befragten Interviewpartner das Hauptkriterium bzw. ein wichtiges Kriterium für die Work-Life-Balance. Die Strategien der Selbstführung, vor allem die Selbstmotivation, die Selbstzielsetzung, die positive Einstellung sowie die Selbstbelohnung beeinflussen die Work-Life-Balance positiv. Die Auswirkungen auf die Work-Life-Balance sind individuell verschieden und äußern sich z. B. in Zufriedenheit, Gelassenheit, Spaß oder in einer aufrechten Körperhaltung.

AutorIn:
Lanzer, Ulrich

Titel:
Karriere in der Politik. Welche Faktoren beeinflussen eine Karriere in der Politik

Jahr: 2012 Kodierung: COE0208

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, welche Faktoren für eine Karriere in der Politik relevant sind. Ein besonderes Hauptaugenmerk wird dabei auf Einstieg in die Politik gelegt. Für diese Arbeit wurden Personen, die selbst in öffentlichen Funktionen der Politik tätig waren oder sind, mittels narrativen Interviews befragt. Sie geben Einblicke in ihre politische Vorgeschichte, in die Funktionsweisen von politischen Netzwerken, in die politische Kommunikation, in die Nominierungsprozesse und die Wirkungsweise von Gruppendynamik in politischen Parteien. Einen Schwerpunkt legt diese Arbeit auf politische Quereinsteiger und Frauen. Hervorzuheben ist, dass es in der Politik zu wenig Angebot für die Vorbereitung auf politische Ämter gibt. Die Netzwerke bilden eine wichtige Basis und sind für die Vergabe von politischen Funktionen von großer Wichtigkeit. Die Kommunikation spielt im Gegensatz zur inhaltlichen Sachpolitik eine sehr große Rolle. Sie stellt für die Politiker eine große Herausforderung dar. Quereinsteiger benötigen explizite Hilfe von externen Beratern oder durch die eigenen Reihen. Frauen sind derzeit in der Politik sehr gefragt, nehmen die Angebote aber nicht vehement genug an. Die gruppendynamischen Prozesse werden in den politischen Teams und Parteien weitgehend negiert, beeinflussen die interne Zusammenarbeit aber enorm. Mit dem Drehen an einigen wesentlichen Schrauben kann der Einstieg in die Politik professionalisiert werden und eine qualitätsvolle Generation von Politikern kommt ans Ruder

Laussegger, Michael

Titel:
Was lernen etablierte Unternehmen von den Produktentwicklungsstrategien der Web-Startups?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0209

Abstract:
In dieser Arbeit wurde untersucht, was etablierte Organisationen von den Produktentwicklungsstrategien der erfolgreichen Web-Startups wie z.B. Facebook, Twitter & Co lernen. Es wurden die Handlungs- und Entscheidungsstrategien, die Art wie Geschäftsmodelle entstehen, sowie das Vorgehen in konkreten Innovationsvorhaben untersucht. Dazu wurden leitfadengestützte Interviews mit Personen aus Web-Unternehmen und aus traditionellen Branchen wie Banken und dem öffentlichen Sektor geführt. Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Die Untersuchung ergab, dass alle etablierten Organisationen agiles Vorgehen als wichtigen Erfolgsfaktor erachten. Agiles Vorgehen rückt die Nutzenmaximierung, das Lernen in kurzen Feedbackzyklen und die persönliche Kommunikation in den Vordergrund. Die Untersuchung zeigte aber auch Hindernisse auf, die der Agilität im Wege stehen. Das größte Potenzial wird für etablierte Organisationen in einem Kulturwandel gesehen, der Raum für Innovation schafft, Zufällen eine Chance gibt und durch Partnerschaften den Handlungspielraum erweitert. So könnte es etablierten Organisationen auch gelingen junge Talente anzusprechen, im Unternehmen zu halten und langfristig den Nährboden für Innovation zu bereiten.

AutorIn:
Lengyel, Ronald, Harald, Mag. (FH)

Titel:
Wahrnehmung und Einschätzung von Hochsensibilität in deutschsprachigen Unternehmen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0210

Abstract:
Diese Master Thesis beschäftigt sich mit der Wahrnehmung und Einschätzung von Hochsensibilität in deutschsprachigen Unternehmen. Dabei wird aufgezeigt, dass das Wissen um die Sensibilität von Mitarbeitern in deutschsprachigen Arbeitsstätten ein wesentlicher Faktor für ein gutes Betriebsklima und motivierte Mitarbeiter ist. Dies wirkt sich schlussendlich auch auf den langfristigen Erfolg von Unternehmen aus.

Für Führungskräfte stellt das Wissen zu dem Thema Hochsensibilität ein zusätzliches Führungstool dar, welches wichtig ist, um nachhaltig auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen zu können.

In einer quantitativen Studie wurde ausgehend von einem Sensibilitätstest eine Arbeitsumfrage gestartet, welche die Ansichten von 1003 Probanden zu Themen der Sensibilität im Arbeitsumfeld beinhaltet. Die beträchtliche Datenmenge wurde mittels einer Faktorenanalyse zu sechs Faktoren reduziert, welche Aussagen über Wahrnehmung, aber auch über die Einschätzung des Themas Hochsensibilität trifft. Es wurde erkannt, dass es vielen Arbeitnehmern und Führungskräften bewusst ist, dass Mitarbeiter unterschiedlich sensibel sind. Jedoch können Führungskräfte aufgrund der fehlenden Kenntnisse über das Thema Hochsensibilität nicht auf die Bedürfnisse von Mitarbeitern, welche in diese Kategorie fallen, eingehen. Auch die eigene Sensibilität von Führungskräften spielt in der Zusammenarbeit in einem Unternehmen eine wesentliche Rolle.

Weiter kann man sagen, dass das Thema Sensibilität im deutschsprachigen Raum negativ behaftet ist, was ebenfalls auf die fehlenden Kenntnisse in dieser Materie zurückgeführt werden kann.

Aufgrund der Erkenntnisse in dieser Studie ergeben sich viele offene Fragen, welche die Basis für weitere Arbeiten in diesem Themengebiet darstellt, um Unternehmen und deren Führungskräfte etwas zur Verfeinerung der Führungsarbeit an die Hand geben zu können.

AutorIn:
Lins, MAS, Susanne, Mag.a

Titel:

Erfolgsfaktoren und Schwierigkeiten bei der Durchführung von Nachhaltigkeitsprojekten – Ergebnisse einer qualitativen Studie

Jahr: 2012 Kodierung: COE0212

Abstract:

Ziel der Arbeit war einerseits die Darstellung des modernen Projektmanagements, bewährter Methoden und Instrumente, sowie zentraler Erfolgs- und Misserfolgskriterien aus der Projektmanagement-Forschung, andererseits die Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitskonzepten und Strategien in Verbindung mit dem professionellen Management von Projekten pro Nachhaltigkeit.

Im Zuge von acht qualitativen Leitfadeninterviews mit ProjektmanagerInnen und GeschäftsführerInnen von projektorientierten Organisationen, die für ihre KundInnen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung Nachhaltigkeitsprojekte konzipieren und durchführen, wurden erstmals die Besonderheiten in diesem Bereich erforscht. Die aus der Fachliteratur bekannten Messgrößen des 'magischen Dreiecks' (Kosten, Leistungen, Zeit) werden zwar als typische Stolpersteine in Projekten gesehen, als zentrale Erfolgsfaktoren stehen aber Nutzen und Werte, die mit dem Projekt geschaffen werden, an erster Stelle, gefolgt von der persönlichen Weiterentwicklung, einer guten KundInnenbeziehung und Zusammenarbeit im Team.

Projektmanagement-Methoden werden von allen Unternehmen als Steuerungsinstrument eingesetzt, die Herangehensweise an die Planung und der passende Instrumentenmix gestaltet sich aber für jedes einzelne Projekt sehr unterschiedlich. Für die erfolgreiche Durchführung von Projekten im Nachhaltigkeitsbereich werden folglich neue, flexiblere Methoden gefordert, die den individuellen projektspezifischen Anforderungen gerecht werden.

AutorIn:

Löwy, Ralph

Titel:

Führung über Distanz. Bedingungen für wirksames Führen delokalisierter Mitarbeiter und Teams

Jahr: 2012 Kodierung: COE0213

Abstract:

Im ersten Teil der Masterthese wird den Begriffen von Nähe und Distanz nachgegangen, was sie bedeuten und in welchen unterschiedlichen Dimensionen man ihnen begegnet. Dabei sind die Überlegungen sehr stark durch den Konstruktivismus geprägt. In weiterer Folge soll die Beziehung zwischen Führungskräften und Mitarbeitern diskutiert werden und das das Vertrauen ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitsbeziehungen ist. Im nächsten Kapitel werden unterschiedliche Führungsansätze diskutiert, die im Rahmen von delokalisierten Mitarbeitern zum Einsatz kommen können. Hier werden im Besonderen personenorientierte Führungsansätze besprochen. Ein Kapitel widmet sich auch der Führung von Teams. Dabei wird die Führung von lokalisierten und delokalisierten Teams gegenübergestellt. Wie sich in der Empirie zeigt, sind die unterschiedlichen Kulturen ein wesentlicher Bestand der täglichen Herausforderungen im Führungsalltag. Prof. Guido Hertel hat ein Modell entwickelt, das im nächsten Abschnitt vorgestellt werden soll. In diesem Modell wird die intrinsische Motivation als ein wesentlicher Hebel in der Mitarbeiterführung betrachtet. Das letzte Kapitel des ersten Teils widmet sich Modellen, die ein Eruieren der passenden Medienwahl erleichtern soll. Diese Masterthese wird mit dem empirischen Teil und der Conclusio abgeschlossen.

AutorIn:

Mayr, MBA, Gerald

Titel:

Wahrheit oder Widerspruch - emotionales Hochgefühl und Work-Life-Balance im IT Dienstleistungsbereich. Über die Relevanz individueller und organisatorischer Faktoren für das Flow-Erlebnis (emotionale Hochgefühl) im IT Dienstleistungsbereich in Wien

Jahr: 2012 Kodierung: COE0215

Abstract:

Die Informationstechnologie wird über die Branchen hinweg ein unverzichtbarer Wettbewerbsfaktor. IT Unternehmen sind gefordert, ihre Dienstleistungen mit hoher Flexibilität und Stabilität zu attraktiven Preisen anzubieten. Die Bereitschaft von Führungskräften und Mitarbeitern, deren Fähigkeiten und Fertigkeiten für den gemein-samen Erfolg engagiert einzusetzen, ist wettbewerbsentscheidend. Die Arbeit bildet die Antwort auf die Frage: Inwieweit können IT Dienstleistungsunternehmen im urbanen Bereich (Wien) zu emotionalen Hochgefühlen bei Ihren Mitarbeitern beitragen?

Im Rahmen von Interviews wurden Führungskräfte namhafter IT Unternehmen nach Ihren Erfahrungen befragt. Die Untersuchung bestätigt, dass IT Dienstleistungs-unternehmen umfangreiche Möglichkeiten dazu haben. Dies sind speziell die Förderung des Unternehmertums (Entrepreneurship), sinnvolle Anforderungen, ein kooperatives Miteinander, Anerkennung und Wertschätzung, sowie ein ausbalanciertes Arbeits-zeitmodell. Des Weiteren wurden die Kommunikationsstrukturen und das Zusammen-arbeitsmodell als erfolgsrelevant ausgemacht. Gesamthaft konnte nachfolgende Flow-Formel für den IT-Dienstleistungsbereich abgeleitet werden:

Organisationsfaktoren x Herausforderung x individuelle Faktoren = Flow-Erlebnis

---

AutorIn:
Müller, Paul, DI

Titel:
Veränderungsprozesse bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Lehrgängen zu Coaching / Organisationsentwicklung / Personalentwicklung der ARGE Bildungsmanagement

Jahr: 2012 Kodierung: COE0217

Abstract:

Diese Arbeit untersucht persönliche Veränderungen abseits der bloßen Wissensvermittlung bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Lehrgängen zu Coaching / Organisationsentwicklung / Personalentwicklung an der ARGE Bildungmanagement Wien. Das Ziel ist herauszuarbeiten, in welchen Themenbereichen Veränderungsprozesse welcher Art über die Zeit des Lehrgangs auftreten. Dazu wurde eine qualitative Erhebung an zehn Lehrgangsteilnehmerinnen und –teilnehmern in zwei teilstrukturierten Gruppeninterviews durchgeführt, und die Interviews inhaltsanalytisch kategorisiert und ausgewertet. Veränderungen zeigten sich insbesondere im Kommunikationsverhalten durch die Entwicklung von mehr Achtsamkeit und Einfühlungsvermögen. Das Vertrauen und Sich-Einlassen-Können auf Andere wurde besonders durch den Gruppenprozess gestärkt, gestiegene Belastungen wurden mit neuentwickelten Strategien bewältigt, die emotionale Persönlichkeitsentwicklung kam zu kurz. Die Besonderheit, dass der untersuchte Lehrgang einen verdichteten Zeitplan hatte, könnte ein Auseinanderklaffen zwischen Wissensvermittlung und Persönlichkeitsentwicklung verursacht haben. Die Effekte der Persönlichkeitsentwicklung neben der Wissensvermittlung in der Erwachsenenbildung bergen Potenzial für weitere Forschung.

AutorIn:
Neubacher, MA, Carolin

Titel:
Schulleitung – ein akrobatischer Akt? Welche Emotionen wirken handlungsleitend bei der Implementierung der Bildungsstandards?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0218

Abstract:

Ausgangspunkt für die Untersuchung war der herannahende Termin der ersten flächendeckenden Überprüfungen der Bildungsstandards im Mai 2012.

Die vorliegende Untersuchung, eine qualitative Forschung mit zwölf problemzentrierten Interviews (sechs SchulleiterInnen, sechs LehrerInnen), wurde durchgeführt mit dem Ziel herauszufinden, wie weit dieser Implementierungsprozess bereits fortgeschritten ist, inwieweit die SchulleiterInnen hier ihre Führungsaufgabe übernehmen und wie die Emotionen im System diese Prozesse beeinflussen.

Als Ergebnis hat sich gezeigt, dass die Schulen nicht über die notwendigen Informationen verfügen und dass die Ängste und Sorgen der LehrerInnen und die daraus folgenden Widerstände eine wirksame Barriere gegen den Implementierungsprozess bilden, in dem die SchulleiterInnen ihre Führungsaufgabe nicht oder nur sehr eingeschränkt wahrnehmen.

AutorIn:
Neuhauser, Gerhard, Mag. (FH)

Titel:
Coaching in Unternehmen der öffentlichen Verwaltung. Hat sich Coaching in Unternehmen der öffentlichen Verwaltung, vor dem Hintergrund von NPM (New Public Management), als geeignete Maßnahme zur Entwicklung von Führungskräften bewährt?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0219

Abstract:

Die öffentliche Verwaltung ist in regelmäßigen Abständen mit Modernisierungs- und Reformdiskussionen konfrontiert. In den letzten Jahren ist die Diskussion über die Reform des öffentlichen Sektors um den Schlüsselbegriff New Public Management erweitert worden.

New Public Management ist ein revolutionärer Ansatz für eine Strukturreform im öffentlichen Bereich. Im Mittelpunkt dieses Konzeptes steht die Übertragung von marktwirtschaftlichem und kostenbewusstem Denken auf die öffentliche Verwaltung, indem Steuerungsinstrumente und –verfahren der Privatwirtschaft in den öffentlichen Sektor implementiert werden.

Damit die Mitarbeiter dieser Unternehmen den Veränderungen und damit einhergehenden gestiegenen Anforderungen gerecht werden können reicht es nicht aus, kosmetische oder partielle Reformen durchzuführen. Als wesentlicher Bestandteil für die erfolgreiche Änderung der Verwaltung im öffentlichen Sektor ist neben zahlreicher anderer Maßnahmen, die Einführung neuer Führungsmodelle und die laufende Unterstützung der Führungskräfte durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen unerlässlich.

Mit dieser Arbeit wurde bei betroffenen Führungskräften hinterfragt, ob Coaching als geeignete Maßnahme zur Unterstützung ihrer Führungsarbeit angesehen wird. Als Ergebnis konnte festgestellt werden, dass Coaching einerseits als sehr gute und geeignete Unterstützungsmaßnahme eingeschätzt wird, jedoch andererseits bei der Hälfte der interviewten Führungskräfte kaum Kenntnisse über Coaching vorhanden sind.

AutorIn:
Ogris, Markus, mag.

Titel:
Ein Blick hinter die Kulissen – Der Einsatz von innovativer Personalentwicklung in großen österreichischen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0220

Abstract:

Personalentwicklung ist eine sehr junge und dynamische Disziplin. Daher wird anhand der Forschungsfrage der Zugang großer österreichischer Dienstleistungs- und Industrieunternehmen zu innovativen Personalentwicklungsmethoden erforscht. Die theoretische Basis bilden die Inhalte der Personalentwicklung nach Becker und Neubergers Perspektiven der Personalentwicklung. Daran angelehnt und unter Zuhilfenahme von Arnolds Erweiterungsmodell wird ein eigenes Abgrenzungsmodell zur Unterscheidung zwischen konventionellen

und innovativen Personalentwicklungsmethoden entwickelt. Die qualitative, leitfadengestützte Befragung von sieben Expertinnen und Experten aus dem Bereich Dienstleistung, Industrie und Beratung zeigt, dass in österreichischen Dienstleistungs- und Industrieunternehmen innovative Personalentwicklungsmethoden zur Anwendung kommen und eine Trennung zwischen konventionellen und innovativen Methoden vorgenommen wird. Hinsichtlich der Einsatzhäufigkeit zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen Dienstleistungsbereich, der in bis zu 60 Prozent der Maßnahmen innovative Aspekte einfließen lässt, und Industrie, die lediglich auf einen Anteil von 20 Prozent kommt.

Konkret wird hierzu beispielsweise empfohlen, größeres Bewusstsein für die Notwendigkeit von zielgerichteten, selbstverantwortlich gesteuerten und aus dem System hervorgehenden Personalentwicklungsmaßnahmen zu entwickeln.

AutorIn:
Pastleitner, Martin

Titel:
Der Einfluss von Interkulturalität auf das Kommunikationsverhalten im Unternehmen, am Beispiel einer österreichischen Großbäckerei

Jahr: 2012 Kodierung: COE0222

Abstract:

Einhergehend mit der Globalisierung und Internationalisierung gewinnt interkulturelles Kommunikationsverhalten an Bedeutung. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich daher mit dem ubiquitären Terminus von Interkulturalität und deren möglichen Auswirkungen auf das Kommunikationsverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer österreichischen Großbäckerei. Dazu wurden im theoretischen Teil die beiden Hauptfaktoren Kultur und Kommunikation entlang der eingangs spezifizierten Forschungsfragen erarbeitet. Im zweiten Teil der Arbeit wurde anhand von problemzentrierten Interviews eine qualitative Feldforschung durchgeführt. Die Quintessenz der Untersuchung ist, dass das Kommunikationsverhalten nicht nur auf die zum Teil sprachlichen Barrieren zurückzuführen ist, sondern auch von Sicherheit respektive Unsicherheit in kommunikativer sowie kultureller Hinsicht geprägt ist. Weiter hat die Analyse ergeben, dass zwangsläufig das Kommunikationsverhalten mit den kulturellen Werten korrespondiert und die paraverbale Ebene weniger als die verbale und nonverbale Ebene ausgeprägt ist.

AutorIn:
Perndorfer, Elisabeth, Mag.a

Titel:
Leistungskiller Emotion. Ängste bei strukturverändernden Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Mitarbeiter

Jahr: 2012 Kodierung: COE0223

Abstract:

Unternehmen sind heute gezwungen sich den ständigen Veränderungen ihrer Umwelt anzupassen um das langfriste Überleben zu sichern. Dieser unternehmensinterne Wandel wird von den Mitarbeitern oftmals als äußerst bedrohlich wahrgenommen und die Veränderungsvorhaben verursachen Ängste und Sorgen bei den Betroffenen.

Der Fokus der vorliegenden MasterThesis liegt auf Restrukturierungsmaßnahmen. Mittels qualitativen Leitfadeninterviews wird untersucht, ob insbesondere strukturverändernde Maßnahmen Ängste bei den Mitarbeitenden auslösen. Die Arbeit soll Erkenntnisse darüber bringen, wie Mitarbeitende mit ihren Ängsten umgehen und ob sich diese Ängste auf die persönliche Leistungsfähigkeit der Betroffenen auswirken.

Die Untersuchung zeigt, dass eine Reihe von Ängsten und Befürchtungen im Zusammenhang mit Umstrukturierungen bei den Mitarbeitern existieren und die Betroffenen teilweise dadurch eine sehr starke Beeinträchtigung ihrer Leistungsfähigkeit wahrnehmen. Aus den fehlenden Begleitmaßnahmen kann man schließen, dass das Top-Management dieser Tatsache möglicherweise nicht die notwendige Bedeutung beimisst,

oder die Verantwortlichen sich der damit verbundenen Kosten und finanziellen Auswirkungen für das Unternehmen nicht bewusst sind.

AutorIn:
Plankensteiner, Markus, Mag.

Titel:
Erweisen sich beim Coaching von Jugendlichen die Qualität der Beratungsbeziehung und die Zielarbeit als Wirkfaktoren für die Reintegration von Drop-outs in den Schulbereich bzw. Arbeitsprozess?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0225

Abstract:
Das Phänomen des Drop-out ist aktueller denn je. Immer mehr Jugendliche fallen aus diversen Gründen aus Schulsystemen und Arbeitsprozessen heraus. Dies hat bildungspolitische und sozialökonomische Folgen. In diesem Zusammenhang wird untersucht, wie Coaching wirkt und welche Faktoren zum Erfolg führen. Der Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit ist folgendermaßen festgelegt: 'Erweisen sich beim Coaching von Jugendlichen die Qualität der Beratungsbeziehung und die Zielarbeit als Wirkfaktoren für die Reintegration von Drop-outs in den Schulbereich bzw. Arbeitsprozess?' In einem ersten Schritt wurde Coaching von Jugendlichen genauer betrachtet. Gängige Kriterien, die im Coaching generelle Gültigkeit besitzen, wurden in Hinblick auf die Zielgruppe der Drop-outs überprüft und neu diskutiert. In der Folge stellte sich die Frage, inwiefern unter diesem Aspekt eine Zielgruppenerweiterung beim Coaching mit adaptieren Rahmenbedingungen denkbar ist. Ziel dieser Arbeit war es schlussendlich herauszufinden, ob die Beratungsbeziehung und die Zielarbeit als zentrale Wirkfaktoren in Veränderungsprozessen ihre Gültigkeit besitzen. Dafür wurden Leitfadeninterviews mit sechs Jugendlichen durchgeführt, die anschließend anhand der Zusammenfassenden Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Als markanteste Aspekte in der Beratungsbeziehung ergaben sich demnach die Wahrung der Privatsphäre, die Authentizität und Kompetenz des Coach sowie als Adressat akzeptiert und wertgeschätzt zu werden. Im Bereich der Zielarbeit wurden Ziele als befreiend, kreativitäts- und motivationsfördernd erlebt. Positive Bilder und Gefühle konnten dabei entstehen. Als Überforderung wurden zu hoch gesteckte Ziele empfunden, die außergewöhnlicher Anstrengung bedurften. Für den Coaching-Prozess erwiesen sich diese Faktoren als ausschlaggebend, für die Reintegration allerdings bedarf es einer differenzierten Interventions- und Präventionsarbeit auf individueller und struktureller Ebene.

AutorIn:
Polak, Gunther

Titel:
Zwischen Arbeitsengagement und Burnout. Eine empirische Standortbestimmung zur Arbeitssituation in österreichischen Werbeagenturen.

Jahr: 2012 Kodierung: COE0227

Abstract:
Das Burnout-Syndrom wurde in den letzten Jahren zunehmend zum fast epidemischen Phänomen und dehnt sich auf immer mehr Berufsgruppen aus. Die vorliegende Arbeit klärt, ob und wie stark Beschäftigte in Werbeagenturen von einem hohen Burnout- Risiko betroffen sind – oder ob und in welchem Ausmaß sie im Rahmen ihres spezifischen Berufsumfeldes ein ausgeprägtes Arbeitsengagement entwickeln. Die empirische Grundlagen-Studie bietet einen Einblick in die Arbeitssituation einer 'schillernden Berufsgruppe' und die Möglichkeit einer Orientierung über potenzielle psychische Gesundheitsgefahren. Als Untersuchungsinstrumente wurden im Rahmen einer quantitativen Online-Umfrage das Maslach Burnout Inventory General Survey zur Messung des Burnout-Risikos gemeinsam mit der Utrecht Work Engagement Scale zur Bestimmung des Arbeitsengagements eingesetzt. Die Studie liefert sowohl teils überraschende, wie auch teils hochsignifikante Ergebnisse: Burnout und Arbeitsengagement stehen nicht nur in einem diametralen Gegensatz – in der Werbung ist für beides Platz.

AutorIn:
Porranzl, Roswitha

Titel:
Stolpersteine in der Auftragsklärung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0228

Abstract:

Die vorliegende Forschungsarbeit dient dem tieferen Verständnis der Abläufe und den Prozessen der Phase der Auftragsklärung. Speziell wird dabei auf die Stolpersteine der Auftragsklärung in der system. Beratung bei Organisationsentwicklungsprozessen eingegangen. Was ist es was Führungskräfte und Organisationen (tlw. an den immer wieder gleichen Hindernissen) scheitern lässt? Für die empirische Feldstudie wurden sechs externe Organisationsberater, 1 Projektmanager und Coach, sowie ein ehemaliger Vorstandsvorsitzender eines börsennotierten Unternehmens, dessen Ressort das Personalmanagement und die Organisationsentwicklung über hatte, befragt. Die Untersuchung wurde mittels qualitativer Befragung in der Sozialforschung durchgeführt, der ein richtungsweisender Leitfaden mit zehn verschiedenen Detailfragen zugrunde liegt. Die Auswertung der qualitativen Befragung erfolgt nach der Strategie von Zepke. Die Forschungsergebnisse stellen zentrale Aussagen zur Vorbereitung der Auftragsklärung, zur Fach- und Methodenkompetenz, als auch zum Thema Kommunikation und persönliche Selbstkompetenz in den Vordergrund.

AutorIn:
Praniess-Kastner, Karin

Titel:
Berufsbild 'Coach, Personal- und Organisationsentwicklerin' Anlässe und Entscheidungen für den Einsatz von (Persönlichkeitsbildenden) Weiterbildungsmaßnahmen als Instrument der Personalentwicklung in Unternehmen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0229

Abstract:

Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen schaffen Wissen, Zufriedenheit und verstärken deren Identifikation mit dem Arbeitgeber. (vgl. Fritsch, 2005) Innovationen im Bereich der Berufs- und Weiterbildung sind in doppelter Hinsicht von Bedeutung. Lernen ist auch die Grundlage von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit jedes Unternehmens.

Aus der Recherche aktueller Studien über Weiterbildung österreichischer Unternehmen zeigt sich, dass die Anteile weiterbildender Unternehmen stark nach Wirtschafts-bereichen variieren. In vorliegender Arbeit erfolgt eine Eingrenzung der empirischen Untersuchung auf die Branche des Kredit- und Versicherungswesens, da diese führend in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter ist.

Die empirische Untersuchung beleuchtet betriebliche Weiterbildung und ihre Bedeutung im Allgemeinen und die Anlässe und Entscheidungen für den Einsatz von Persönlichkeitsbildenden Maßnahmen an Hand von Interviews in ausgewählten Unternehmen im Besonderen. Die Eingrenzung der Untersuchung auf die Weiterbildung heimischer Unternehmen ergab die Hauptfragestellung nach Anlässen für Weiterbildungsaktivitäten. Es wurde den Fragen nachgegangen, wie Weiterbildung in befragten Unternehmen des Kredit- und Versicherungswesens erfolgt, ob diese geplant oder eher in Folge aktueller Anlässe stattfinden, über den Unterschied und Auswirkungen von 'freiwilligen' oder 'verordneten' Besuchen von Weiterbildungs-maßnahmen und deren Nutzen und Erfolgskontrolle.

AutorIn:
Puntigam, Ulrich, DI (FH)

Titel:

Führungskräfteentwicklung. Anwendung und Nutzen von Führungskräfteentwicklung in der österreichischen Bauindustrie

Jahr: 2012 Kodierung: COE0230

Abstract:

In dieser Arbeit wurde untersucht, wie Führungskräfteentwicklung speziell in der öster-reichischen Bauindustrie gelebt wird, und welchen Nutzen sich Führungskräfte in die-sem Branchensegment davon erwarten. In teilstandardisierten Interviews wurde die Er-fahrung und Einschätzung ausgewählter Führungskräfte aus Baukonzernen im For-schungsfeld zum Thema Führungskräfteentwicklung in ihrem Unternehmen befragt, und die Ergebnisse mittels qualitativer Inhaltsanalyse zusammengefasst. Führungskräf-teentwicklung wird in der Branche als erfolgsrelevanter Faktor gesehen. Die größten Konzerne haben bereits entsprechende Programme installiert, andere dezentralisiert organisierte Unternehmen hinken noch hinterher. Größter Entwicklungsträger ist das ‚Lernen vom Vorgesetzen', wobei professionelle Reflexionsmethoden kaum Anwen-dung finden. Die technisch ausgebildeten Führungskräfte sehen ihre Qualifikationslü-cken vorwiegend im Bereich Kommunikation und Sozialkompetenz. Verbesserungen in diesen Bereichen sollten zu mehr Mitarbeitermotivation und somit zu mehr Produktivi-tät im Unternehmen führen.

AutorIn:

Raiser, Jaro, Dipl.-Öko. Ing.

Titel:

Natur als Erfahrung im Coaching. Welche Erfahrungen werden im Coachee bei einem systemisch-konstruktivistischen Coaching in der Natur wirksam?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0231

Abstract:

Im Rahmen einer qualitativen Untersuchung wurden die Wirkungen und Erfahrungen systemisch-konstruktivistischen Coachings in der Natur auf Coachees untersucht. Die empirische Untersuchung wurde durch Einzel-Interviews, direkt in Anschluss an ein Coaching in der Natur, durchgeführt. Die Untersuchung bestätigt, dass die Regulationsfaktoren der Natur wirksam werden und die theoretischen Wirkfaktoren eines erfolgreichen Coachings positiv unterstützen.

AutorIn:

Rammerstorfer, Harald

Titel:

Intuition in Entscheidungen von Führungskräften

Jahr: 2012 Kodierung: COE0232

Abstract:

Der Entscheidungstheorie wie auch der vorliegenden Arbeit liegt die Annahme zugrunde, dass Menschen grundsätzlich bemüht sind, rational zu entscheiden, unsere Rationalität jedoch Grenzen unterliegt. Mittels echten Entscheidungssituationen aus der Praxis wurde in einer Denke-Laut-Studie untersucht, ob, wann und wie Intuition in Entscheidungen von Führungskräften nachweisbar ist. Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass der Intuition, die vor allem auf Wissen und Erfahrung basiert, im Wirtschaftsleben eine wesentlich höhere Bedeutung zukommt als ihr bisher zugestanden wurde. Da Intuition (noch) kein allgemein anerkannter Wert in der Gesellschaft ist, verwenden die Führungskräfte eine Kombination aus analytischen und intuitiven Strategien bzw. entscheiden intuitiv mit nachfolgender rationaler Begründung. Erfahrene Entscheider bündeln ihre rationalen und intuitiven Ressourcen so, dass daraus maximaler Nutzen entsteht. Ganzheitlichkeit, Nachhaltigkeit, Partnerschaft, Fairness und soziale Ausgewogenheit der Entscheidungen sind dabei wichtiger als höchster berechenbarer Nutzen und maximale Genauigkeit.

AutorIn:
Reiter, Karl-Heinz, Dipl.-Päd.

Titel:
Flow im Arbeitsalltag. Darstellung von Voraussetzungen für das Erleben von flow in der Arbeit

Jahr: 2012 Kodierung: COE0233

Abstract:

Tätigkeiten im Berufskontext werden manchmal voll konzentriert und freudvoll durchgeführt! Allgemeines Interesse der Studie ist es, flow-Erfahrung als eine natürliche Ursache für diese Konzentrationsfähigkeit und diese positive Empfindung vorzustellen sowie interessierten Personen mögliche Zugänge zu eigener flow-Erfahrung aufzuzeigen. Die Studie orientiert sich am tätigen Menschen und beschäftigt sich im Speziellen mit den Umständen bzw. Ursachen, welche intensiven Arbeitsphasen mit flow-Erfahrung vorausgehen.

Durch Literaturrecherche und mehrere Experteninnen- bzw. Experten-Gespräche wurde die theoretische Datenbasis für diese Studie gelegt. Parallel dazu wurden unstrukturierte Interviews geführt, als Basis für eine empirisch fundierte Beantwortung der Forschungsfrage. Die Auswertung der Interviews wurde nach qualitativen Überlegungen und computerunterstützt durchgeführt.

Die Ergebnisse: Flow-Erfahrung ist ein natürlicher Zustand im Tätigkeitsvollzug und grundsätzlich für jeden Menschen zugänglich. Aktives Tun und Gestaltungs- bzw. Entscheidungsmöglichkeit der Mitarbeiter/-innen fördert eigene flow-Erlebnisse. Wird der Tätigkeit ein Sinn zugesprochen, sind längere, tiefere und lange andauernde Serien von flow-Erfahrungen möglich. Flow-Erleben im Zuge beruflicher Tätigkeiten lässt sich als struktur- bzw. kulturverändernder Prozess in Unternehmen implementieren.

AutorIn:
Ried, Markus

Titel:
Einflüsse von CSR Projekten auf die Unternehmenskultur. Eine qualitative Forschungsarbeit bezüglich des Zusammenhangs von Corporate Social Responsibility und der Unternehmenskultur

Jahr: 2012 Kodierung: COE0234

Abstract:

Diese Arbeit hat das Ziel den Einfluss von Projekten im Rahmen des 'Corporate Social Responsibility' (CSR) auf die Unternehmenskultur zu erforschen.

Dazu wird im theoretischen Teil CSR erklärt, die verschiedenen Bereiche erläutert und abgegrenzt. Darüber hinaus wird der für die Arbeit wichtige Bereich benannt und erklärt. Anschließend wird das Konstrukt Unternehmenskultur in verschiedenen Perspektiven beleuchtet indem verschiedene Modelle und Erklärungen genannt und verglichen werden. Es werden Einflussfaktoren diskutiert und Kulturentwicklungsmechanismen beleuchtet.

Im methodischen Teil werden die wissenschaftstheoretischen Grundlagen genannt und das Forschungsdesign erarbeitet. Dazu wird das Untersuchungsfeld erklärt, die Rahmenbedingungen der Untersuchung benannt, sowie die Anforderungen an die Interviewten definiert.

Nach der Begründung des Fragebogenaufbaus, der Erläuterung der zugrundeliegenden wissenschaftlichen Prämissen und Auswertungsmethoden, werden die Ergebnisse zum einen in den einzelnen Kategorien und zum anderen in einen Gesamtüberblick dargestellt.

Als abschließende Betrachtung wird auf die notwendigen Bedingungen von CSR-Maßnahmen eingegangen damit diese auch einen Einfluss auf die Unternehmenskultur entwickeln können. Dazu werden die möglichen Einflussgrößen und Unterstützungsmechanismen genannt und begründet.

AutorIn:
Riepl, Margit

Titel:
Stress einfach wegwinken. Eine empirische Studie zu den Wirkfaktoren der Methode wingwave bei der Anwendung im Coaching zur Stressreduktion bei Führungskräften

Jahr: 2012 Kodierung: COE0235

Abstract:
Die vorliegende Arbeit erforschte die Wirkfaktoren der Kurzzeit-Coaching-Methode wingwave in der Anwendung bei Führungskräften zur Stressreduktion. Dazu wurden Einzelinterviews mit elf Coachs und vier Coachees durchgeführt. Die besonderen Wirkfaktoren sind die generelle Fähigkeit des Coachees Emotionen wahrzunehmen, sich auf die Methode und das Coaching einzulassen, sowie die Vorstellungskraft des Coachees. Besonders wichtig im Prozess sind das Erstgespräch, die Methodentransparenz, die Problempräzision und das Erkennen und Bearbeiten von Ursprungsthemen. Eine permanente stressbelastende berufliche Situation ist mit wingwave nicht lösbar. Bei seit längerer Zeit immer wieder kehrenden Stressoren tritt die Wirkung von wingwave langsamer und weniger intensiv ein. Als spezifische Wirkfaktoren erwiesen sich die passende und präzise Durchführung der Hemisphärenstimulation und die Anwendbarkeit des Myostatiktests. Aufgefallen ist, dass bei Führungskräften zu Beginn ein höherer Aufklärungsbedarf besteht als bei Nicht-Führungskräften, sowie dass Führungskräften der emotionale Zugang eher schwer fällt.

AutorIn:
Rössler, MA, Berta

Titel:
Kundenbefragung in KMUs. Wie gehen KMUs mit Kundenbefragung um?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0237

Abstract:
Folge der Globalsierung und des rasanten Fortschritts der technischen und kommunikativen Möglichkeiten unterliegen die Märkte einem ebenso rasanten Wandel. Produkt- und Dienstleistungsangebote haben diesem Wandel Schritt zu halten.

Die Erforschung neuer Wettbewerbsstrategien erlebt damit einen regelrechten Boom. Die vorliegende Untersuchung macht sich auf die Suche inwieweit herkömmliche Marketingstrategien vom Ansatz der primären Orientierung am Kunden als Marketinginstrument und Wettbewerbsfaktor abgelöst werden und inwieweit diese Neuorientierung auch für KMUs von Relevanz ist.

Ziel ist es herauszufinden, ob gerade diese Entwicklung für KMUs eine große Chance darstellt dem Wettbewerb mit großen Unternehmen standzuhalten, ob sie den möglichen Vorteil der Kundennähe, insbesondere der Befragung ihrer Kunden, durch ihre kleineren Strukturen entsprechend wahrnehmen und demzufolge einen Nutzen daraus ziehen.

Zu diesem Zweck wurden 12 KMUs anhand eines vorbereiteten Leitfadens interviewt. Die Ergebnisse wurden kommentiert und zur Überprüfung der vorher getroffenen Annahmen herangezogen. Die Untersuchung kommt zum Ergebnis, dass bei KMUs große Kundennähe gegeben ist, diese aber ebenfalls die Befragung ihrer Kunden brauchen um sich am Kunden so orientieren zu können, das Wettbewerbsvorteile und Wertschöpfung für das Unternehmen das Ergebnis sind. Der Vorteil der Kundennähe für ein Feedback, welches zu Wettbewerbsvorteilen führen kann, wird aber noch nicht ausreichend genutzt.

AutorIn:
Sanzenbecker, Stefan

Titel:

Berufsbild 'Coaching und Organisationsentwicklung' Die Wahrnehmung von SchülerInnen bezüglich Wirkungsimpulsen von outdoorpädagogischen Kurzzeitmaßnahmen an reformpädagogischen Grundschulen am Beispiel der Regenbogenschule Baden

Jahr: 2012 Kodierung: COE0239

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht, wie outdoorpädagogische Kurzzeitmaßnahmen, die an der reformpädagogischen Regenbogenschule Baden durchgeführt werden, aus Sicht der TeilnehmerInnen wirken. Ziel ist es, herauszufinden, ob outdoorpädagogische Kurzzeitmaßnahmen Wirkungsimpulse bezüglich sozialer Kompetenzen erzielen. Zur Erhebung werden, nach einer outdoorpädagogischen Kurzzeitmaßnahme in der Dauer von ca. 4,5 Stunden, fokussierende Interviews anhand eines Leitfadens durchgeführt.

Ergebnisse der Untersuchung zeigen deutlich, dass im Bereich sozialer Kompetenzen Lerneffekte aus Sicht der TeilnehmerInnen erzielt wurden, die in der Wahrnehmung der TeilnehmerInnen individuell stark ausgeprägt sind.

Die größten Übereinstimmungen bezüglich Lerneffekten zeigten sich dabei in den Bereichen der 'Kooperations- und Teamfähigkeit' sowie bei 'Akzeptanz und Toleranz'.

AutorIn:
Schober, Florian, Mag. (FH)

Titel:
Evaluierung des Mitarbeitereinführungsprogramms eines österreichischen Unternehmens der Glückspielbranche

Jahr: 2012 Kodierung: COE0242

Abstract:

In dieser Masterarbeit wird das Mitarbeitereinführungsprogramm eines österreichischen Unternehmens der Glücksspielbranche evaluiert und auf Verbesserungsvorschläge untersucht. Als Instrument der Personalentwicklung lassen sich Maßnahmen aus der Literatur ableiten. Mit teilstandardisierten Interviews wird untersucht, wie zwölf Mitarbeiter mit unterschiedlichem Eintrittsdatum den Prozess der Einarbeitung und Integration in das Unternehmen erlebt haben. Mit dieser Erhebung konnten die befragten Personen ihre Wahrnehmungen während dieser Zeit konkretisieren. Auch der Sicht der Personalentwicklung wird mit einem Interview Rechnung getragen. Die Ergebnisse der Erhebung zeichnen ein durchwegs positives und erfolgreiches Bild des Mitarbeitereinführungsprogramms. Es wird bereits eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen gesetzt, um neuen Mitarbeitern eine erfolgreiche Integration zu ermöglichen. Darüber hinaus ergeben sich Verbesserungspotenziale, das bestehende Programm noch besser an die Bedürfnisse der neuen Mitarbeiter anzupassen.

AutorIn:
Schöffmann, Eva, Mag.a

Titel:
Selbst- und Fremdbild im Führungsverständnis von Führungskräften und die Konsequenzen auf die Mitarbeitermotivation

Jahr: 2012 Kodierung: COE0243

Abstract:

Nach vielen Gesprächen der Autorin mit Führungskräften und Mitarbeitern während der beruflichen Tätigkeit im Personalwesen des Wiener Elektrohandwerks, verfestigte sich die Annahme, dass das Führungsverhalten direkte Auswirkungen auf die Motivation der Mitarbeiter hat. Im Fokus dieser Arbeit liegen Klein- und mittelgroßen Unternehmen dieser Branche. Für die empirische Studie wurden vier Führungskräfte sowie vier ihrer Mitarbeiter ausgewählt, die sich für teilstrukturierte Leitfadeninterviews zur Verfügung stellten. Diese acht Interviews dienen als Grundlage für die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdbildes der interviewten Führungskräfte.

Inhalte der Befragung waren die Erwartungen an eine Führungskraft bzw. das Selbstbild des eigenen Führungsverhaltens, die Wertestruktur als auch die Rahmenbedingungen für die eigene Motivation z.B. Weiterbildungen. Selbstbild und Fremdbild der Führungskräfte wurden schlussendlich gegenübergestellt.

Die Ergebnisse der Studie sind insofern überraschend, da das Selbstbild der Führungskräfte mit dem Fremdbild der eigenen Mitarbeiter größtenteils übereinstimmt. Relevant ist insbesondere die Erkenntnis, dass es Mitarbeitern wichtiger ist, Wertschätzung und Aufmerksamkeit von ihrer Führungskraft zu erhalten als monetäre Anreize.

AutorIn:
Schrott, Thomas, Mmag.

Titel:
Was lernen Ausbilder/innen von ihren Lehrlingen am Arbeitsplatz im Rahmen der dualen Berufsausbildung?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0245

Abstract:

Lehrstellensuchenden werden häufig unzureichende Qualifikationen für einen erfolgreichen Berufseinstieg attestiert. Unbeachtet bleibt dabei, dass Jugendliche meist im Besitz von Wissen sind, welches in Bewerbungsgesprächen verborgen bleibt und erst danach in Erscheinung tritt. Diese Arbeit beleuchtet dieses Wissen und gibt Antworten auf die Frage 'Was lernen Ausbilder/innen von ihren Lehrlingen am Arbeitsplatz im Rahmen der dualen Berufsausbildung?'

In Ermangelung aktueller Forschungsergebnisse werden verwandte Konzepte, wie mitarbeitergeleitetes Lehren und Lernen, Lernen durch Lehren, soziales Lernen, Lernen vom Kind und das Generationenlernen vorgestellt. Neben einem kurzen Abriss über die duale Berufsausbildung in Österreich, bilden Ausführungen zum Lernen und Wissensmanagement (Wissenstreppe, Kompetenzstufen, Wissensspirale), zur sozialen Rollentheorie und zum Generationenkonflikt das theoretische Fundament. Die qualitative Inhaltsanalyse von 17 episodischen Interviews mit Ausbildern/Ausbilderinnen und ihren Lehrlingen sowie ein Online-Brainstorming resultiert in 16 Kategorien, den Lernfeldern der Ausbilder/innen. Die Lernfelder können den Bereichen Technik, Allgemein- und Fachwissen, Lehrlingsausbildung, Herangehens- und Sichtweise der Dinge und soziale Kompetenzen zugeordnet werden. Weitere Ergebnisse sind: Lernen von den Lehrlingen findet statt und erfolgt in den Betrieben gleichermaßen zufällig wie systematisch. Lehrlinge generieren neues Wissen meist über Externalisierung ihres impliziten Wissens. Ausbilder/innen lernen überwiegend nachhaltig und erreichen mitunter mittlere Kompetenzniveaus. Allgemeingültige Aussagen über die Häufigkeit des Phänomens 'Lernen von den Lehrlingen' können nicht gemacht werden.

Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Ausbilder/innen von ihren Lehrlingen in vielerlei Hinsicht profitieren. Die Jugendlichen können einen wichtigen Beitrag zur Verjüngung des Wissens im Unternehmen leisten.

AutorIn:
Schwab, Maria

Titel:
Spannungsfeld Organisation - Ehrenamt: Der Nutzen von Organisationsentwicklung in Nonproft-Organisationen mit Ehrenamtlichen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0246

Abstract:

Ziel der vorliegenden Arbeit war, zu untersuchen welchen Nutzen Nonprofit-Organisationen (NPO) mit Ehrenamtlichen aus Organisationsentwicklung (OE) ziehen können.

Im empirischen Teil wurden die aus dem theoretischen Hauptteil generierten Unterfragestellungen in Form eines Leitfadeninterviews in sechs NPOs mit Ehrenamtlichen untersucht und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Die Untersuchung zeigte, dass der Nutzen von Organisationsentwicklung in einem aktiven Reagieren auf innere und äußere Veränderungen liegt. Dies ermöglicht ein strategisches Ausrichten und ein aktives Ausgestalten des Qualitäts- und Professionalitätbegriffs. OE dient dazu die branchenspezifischen Herausforderungen von NPOs besser zu bewältigen ohne die, sich aus der Kultur und Identität ableitenden, Werte der NPOs zu verlieren.

Ehrenamtliche werden als professionell erlebt und bei Veränderungen mitgedacht aber nicht aktiv in OE Prozesse eingebunden. Ein direkter Zusammenhang zwischen Organisationsentwicklung und Ehrenamt konnte nicht festgestellt werden. Der Nutzen bei Organisationsentwicklungsprozessen in NPOs mit Ehrenamtlichen liegt darin, dass diese, aufgrund ihrer höheren Distanzierung zur NPO, Rückmeldung über Veränderungen in den Stakeholderlandschaften geben sowie die Organisation selbst beobachten können.

AutorIn:
Schwab, Gertrud

Titel:
Coaching im Sport und Wirtschaft

Jahr: 2012 Kodierung: COE0247

Abstract:

Die vorliegende Forschung wurde durchgeführt, um zu erheben, welche Methoden Trainer/Coachs in der Betreuung von Hobbysportlern im Einzelsport anwenden. Das Ziel der Forschung besteht darin, dass konkrete Erkenntnisse für die Praxis gewonnen werden. Die Methoden aus dem Sport-Coaching werden mit den Methoden aus dem Führungskräfte-Coaching verglichen. In weiterer Folge wird erhoben, welche Methoden aus dem Sport auch in der Wirtschaft angewandt werden können.

Die Erkenntnisse aus der Literaturrecherche wurden im Zuge einer qualitativen Erhebung in Form von leidfadengestützten Experteninterviews überprüft. Befragt wurden acht Trainer/Coachs die mit Hobbysportlern im Einzelsport arbeiten.

Als Ergebnis im empirischen Teil kann angeführt werden, dass die Trainer/Coachs mit sehr unterschiedlichen Methoden arbeiten und der Ablauf des Coaching-Gesprächs sehr individuell durchgeführt wird. Bisher wurde im Sport kein einheitlicher Coaching- Prozess definiert. Ein wichtiger Erfolgsfaktor für ein positives Coaching ist, dass im Gespräch auf die Bedürfnisse des Coachees eingegangen wird und auch sehr persönliche Themen des Sportlers, wie z. B. Ängste, Zweifel und Hoffnungen behandelt werden. Methoden aus dem Sport, wie z. B. Entspannungsmethoden können auch im Führungskräfte-Coaching angewendet werden, weil die Führungskraft wie der Sportler auf dem Punkt genau ihre Leistung erbringen muss.

AutorIn:
Schwarzeneker, Manuel

Titel:
Berufsbild 'Erwachsenenbildner' Eine empirische Erhebung der Motive von Personalentwicklern für die Zertifizierung/Diplomierung zum Erwachsenenbildner an der Weiterbildungsakademie (WBA)

Jahr: 2012 Kodierung: COE0248

Abstract:

Seit der Gründung der Weiterbildungsakademie (WBA) im Jahr 2007 zeigen neben klassischen Erwachsenenbildnern auch immer mehr Personalentwickler Interesse an der Zertifizierung und Diplomierung zum Erwachsenenbildner. Anhand einer qualitativen Untersuchung in Form von narrativ-fokussierten Interviews wird in dieser Arbeit somit der Frage nachgegangen, welche Motive Personalentwickler für eine Qualifizierung als Erwachsenenbildner haben und inwiefern eine Identifikation mit dem Berufsbild des Erwachsenenbildners gegeben ist. Anhand der Auswertung in Form der qualitativen Inhaltsanalyse konnte festgestellt werden, dass in der Entscheidung für die WBA die Selbstmotivation im Vordergrund stand und dadurch intrinsische Motive gegenüber

extrinsischen Motiven überwogen. Es konnte in dieser Arbeit auch der Eindruck gewonnen werden, dass eine starke Identifikation der Personalentwickler mit dem Berufsbild des Erwachsenenbildners gegeben ist.

AutorIn:
Stäcker, Hermine

Titel:
Eine qualitative Studie zur Kongruenz von Organisationskultur und Leitbild als organisationaler Identifikationsfaktor

Jahr: 2012 Kodierung: COE0249

Abstract:

Den Konzepten Organisationskultur und -leitbild wird in der behandelten Fachliteratur identifikationssteigernde Wirkung attestiert, wenn Kultur und Leitbild mit ihren jeweiligen Inhalten übereinstimmen. Ebenso wird dem Konstrukt der Identifikation eine Beeinflussung von Kultur und Leitbild zugeschrieben. Wenig empirische Daten liegen dazu vor, wie genau diese Konstrukte zusammenhängen und welche Bereiche in Bezug auf die Identifikation kongruent sein sollten. Die vorliegende Arbeit untersucht daher, wie die Kongruenz von Organisationskultur und Leitbild die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Organisation beeinflusst. Eine eingehende Auseinandersetzung mit diesen Themen ist sowohl für die systemische Organisationsberatung als auch für Führungskräfte von Interesse, da sich beide Gruppen in ihrer Arbeit mit den oben genannten Modellen konfrontiert sehen. Die Untersuchung wurde als qualitative Inhaltsanalyse auf Basis problemzentrierter Interviews durchgeführt. Dazu wurden sechs Personen aus zwei Organisationen (Klein- und mittelständische Betriebe) interviewt. Im Hinblick auf die Ergebnisse gibt diese Arbeit lediglich Einblicke in die Thematik und zeigt für weiterführende quantitative Analysen Richtungen auf.

Als Referenzmodell für die Organisationskultur wurde das Kulturmodell von Edgar H. Schein herangezogen. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie lassen darauf schließen, dass eine Kongruenz zwischen der Ebene der Grundannahmen und dem dieser Ebene zugeordneten impliziten Leitbild einer Organisation die Basis für die organisationale kollektive Identifikation darstellt. Insbesondere deshalb, da sich die Entstehungsmechanismen der kollektiven Identifikation auf der Ebene der Grundannahmen finden. Als Unterschied zwischen impliziten und expliziten Leitbild wurde das Fehlen des Zukunftsbezuges im impliziten Leitbild festgestellt. Dieser kann z. B. über die formulierte Form des manifesten Leitbildes eingebracht werden, was jedoch nicht zwingend mit einem Leitbildprozess verbunden sein muss.

AutorIn:
Stadlmair, Kurt

Titel:
Organisationsentwicklung: Aufbau und Implementierung einer Projektabteilung, betrachtet unter dem Aspekt neuer Methoden und Konzepte im Projektmanagement

Jahr: 2012 Kodierung: COE0250

Abstract:

Der Fokus der vorliegenden Arbeit liegt auf der Untersuchung der durchgeführten Maß-nahmen bei der Implementierung einer neuen Abteilung in mittelständischen, international operierenden Unternehmen. Die eingeführte Projektterminplanung wird allgemein aus pro-jektmanagementtechnischer Sicht als projektentscheidend angesehen. Die jeweilige Ein-führung der Abteilung wird im Nachgang aus der Sicht neuer Methoden und Ansätze im Projektmanagement analysiert, um der Frage einen Schritt näher zu kommen, ob diese aus Sicht der Betroffenen einen Vorteil schaffen würden. Im ersten Schritt wurde der Status Quo des Wissensstandes untersucht, um einen Einblick zu erlangen, wie Projektmanage-ment nach heutigem Erkenntnisstand durchgeführt wird und wie üblicherweise neue Abtei-lungen in Projekten eingeführt werden. In den angeführten Beispielunternehmen, in denen laufend Abteilungen implementiert werden, wurde eine Befragung durchgeführt, um die Einschätzung der Beteiligten im Bezug auf den Einsatz neuer Methoden im Zuge einer solchen Einführung zu erörtern. Dabei stellten sich zur Möglichkeit der Anwendung neuer Ansätze im

Projektmanagement die hinreichende Bedingung der Unternehmenskultur und die notwendige Voraussetzung der Einstellung des Projektmanagers heraus. Orientiert sich der Projektmanager an einer streng hierarchischen Projektorganisation, können die neuen Ansätze kaum Anwendung finden. Orientiert sich der Projektmanager dagegen an flachen Strukturen, bestehen gute Anschlussmöglichkeiten an den systemischen, transmethodi-schen und agilen Ansatz.

AutorIn:
Steger, Nicole, Mag.a

Titel:
Von der Topmanagerin zur Mama – eine kritische Analyse der ersten vier Monate

Jahr: 2012 Kodierung: COE0252

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema von Topmanagerinnen, die Mama wurden und beinhaltet eine kritische Analyse der ersten vier Monate. Diese wurden unter dem Gesichtspunkt Emotionen, Stress, kritische Lebenssituation und soziales Netzwerk näher beleuchtet.

Ziel der Untersuchung war es, über diese Veränderung mehr herauszufinden in den obig genannten Kategorien, da dieses einschneidende Erlebnis eine gewisse Adaption und Änderung der bisherigen Gewohnheiten seitens der Frau erfordert.

Mittels qualitativer Interviews mit neun Topmanagerinnen wurde es erforscht und laut Inhaltsanalyse von Mayring analysiert. Aus den Interviews hat sich herauskristallisiert, das unter anderem Schlafmangel als auch nie dagewesene bzw. bis dato empfundene Emotionen vorherrschten und der Stresslevel enorm anstieg, dies jedoch nicht als kritisch empfunden wurde.

AutorIn:
Steinacker, Sabine

Titel:
Perfekte Eltern sind ein Schicksalsschlag. Eine empirische Erhebung zu Elterncoaching als Beratungs-Instrument

Jahr: 2012 Kodierung: COE0253

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht Faktoren, die sich günstig auf die Annahme von Elterncoaching auswirken. Anhand des Episodischen Interviews wurden sechs praktizierende Elterncoaches in Österreich und Deutschland eingehend zu ihren Erfahrungen im Elterncoaching interviewt. Sie beschreiben ihre Einschätzung zur Wirkung des Begriffes 'Elterncoaching' im Vergleich zum Begriff 'Elternberatung' und stellen ihre Haltung als förderlichen Faktor im Beratungsprozess dar. Diese Haltung sieht Eltern als kompetente ExpertInnen und grundsätzlich eine Gleichrangigkeit aller Prozessbeteiligten.

Kritisch wird die Annahme des Angebotes im Sinne eines Notfalles gesehen, welcher die Annahme zwar begünstigt, jedoch nicht als 'günstiger Faktor zu bezeichnen ist.

Die ermittelten Ergebnisse unterstreichen die Effizienz und Wirksamkeit von Elterncoaching hinsichtlich des Zusammenlebens und der Interaktion von Eltern und Kindern.

Elterncoaching dient als Instrument der Elternberatung dem Bemühen um Veränderung, indem gemeinsam individuelle Lösungen für aktuelle Herausforderungen innerhalb der Eltern-Rolle durch professionelle Begleitung und Unterstützung von Eltern entwickelt werden. Anerkennung, Wertschätzung und Respekt leiten den Beratungsprozess, in dem Eltern in ihrer Expertise gewürdigt und in ihrer Rolle gestärkt werden.

AutorIn:
Stemmer, Isabella

Titel:
Andere können dir raten. Andere können dir den Weg weisen. Aber einen Menschen kannst du nur selbst aus dir machen. Berufscoaching von Migrantinnen und Migranten.

Jahr: 2012 Kodierung: COE0256

Abstract:
In dieser Forschungsarbeit wurden die Besonderheiten des Berufscoaching von Migrantinnen und Migranten untersucht. Im Forschungsinteresse stand dabei, welche Unterschiede und welche Übereinstimmungen zwischen dem Ausbildungsstand und dem Berufswunsch von Migrantinnen und Migranten bestehen. Weiters wurde untersucht, welche Bedeutung das Berufscoaching bei der Bewerbung und Berufswahl spielt. Daneben wurden auch die Grenzen beim Coaching von Migrantinnen und Migranten genauer untersucht und dem Berufscoaching von österreichischen Klientinnen und Klienten gegenübergestellt. Dazu wurden teil-strukturierte narrative Interviews mit 8 österreichischen Berufscoaches geführt.

Die Untersuchung ergab, dass die fundierte Kenntnis der deutschen Sprache von Migrantinnen und Migranten von fundamentaler Wichtigkeit ist und eine wesentliche Voraussetzung bei der Berufswahl spielt. Ebenso konnte festgestellt werden, dass Unterschiede wie auch Ähnlichkeiten im Berufscoaching mehr aufgrund von sozialen Aspekten und aufgrund von persönlichkeitsbestimmenden Merkmalen bestehen und weniger auf die Herkunft, Religion, oder Tradition zurückgeführt werden können. Weiters konnte festgestellt werden, dass migrierende Personen über ausgeprägte Fähigkeiten im Bereich des Networking verfügen, die sich teilweise positiv auf den Zugang zum Arbeitsmarkt auswirken können.

AutorIn:
Stiglitz-Sekaric, Sigrid, Mag.a

Titel:
Ein Wasserloch in der Sahara… Individuelle Sprachlern-Beratung von erwachsenen Deutsch als Fremdsprache-Lernenden aus Sicht der BeraterInnen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0257

Abstract:
Ziel der MasterThesis ist herauszufinden, worin die spezielle Qualität der individuellen Sprachlern-Beratung aus BeraterInnensicht liegt. Mit sieben Beraterinnen an der Universität Wien und an ausgewählten Österreich Instituten wurden ExpertInneninterviews durchgeführt. Im Sinne der Triangulation wurde mit einer Untersuchungsbeteiligten im universitären Umfeld die Erhebung um das Verfahren des Stimulated Recall erweitert. In der Zusammenschau der Daten werden kritische Erfolgsfaktoren für den individuellen Sprachlern-Beratungsprozess aus BeraterInnensicht erkennbar. Diese werden mit den theoretischen Konzepten zur individuellen Sprachlern-Beratung verglichen, um festzustellen, wie sie im Beratungsalltag umgesetzt werden. Die Sprachlern-Beratung hat einerseits den jeweiligen institutionellen Gegebenheiten entsprechende Funktionen, andererseits wird ein übergeordnetes Beratungsziel sichtbar. Um einen Gesamteindruck der Situation der Sprachlern-Beratung an den untersuchungsbeteiligten Institutionen zu erhalten, wäre in einem weiteren Schritt das Einholen der Perspektive der Beratenen wichtig.

AutorIn:
Straub, MBA, Katharina

Titel:
Warum 360° Feedback? Was motiviert Führungskräfte an einem 360° Feedback teilzunehmen?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0258

Abstract:

Erkenntnisinteresse: In der vorliegenden Arbeit werden die Kriterien für eine erfolgreiche Durchführung eines 360° Feedback-Projektes aus zwei Perspektiven betrachtet: Zum einen wird der Frage nach der individuellen Motivation von Führungskräften, daran teilzunehmen, nachgegangen. Zum anderen werden unternehmerische Rahmenbedingungen sowie die praktische Durchführung des Projekts und deren Einfluss auf den Erfolg beleuchtet.

Methodenwahl: Die Fragestellung wurde im Rahmen einer qualitativen Untersuchung anhand einer Einzelfallstudie bearbeitet. Dabei wurde die Methode des teilstrukturierten Interviews gewählt und neun Führungskräfte im Zeitraum Juni bis Juli 2012 befragt. Die Ergebnisse wurden anschließend unter Anwendung der Inhaltsanalyse, angelehnt an Mayring und Zepke, ausgewertet.

Ergebnisse: Die Motivation von Führungskräften an einem 360° Fe edback teilzunehmen kann grob in zwei Gruppen eingeteilt werden: Zum einen standardisiertes Feedback von unterschiedlichen Feedback-Gebern zu erhalten und mit dem Selbstbild abgleichen zu können, zum anderen Information über notwendige Entwicklungsfelder zu bekommen und – ab der zweiten Teilnahme an einem 360° Feedback – Rückmeldung zu bereits eingeleitete n Maßnahmen zu erhalten.

Wesentlichen Einfluss auf die Motivation hatte die Erfahrung mit dem Instrument an sich und der Umgang damit im Unternehmen.

AutorIn:
Stubits-Weidinger, MBA, Marlies, Mag.a

Titel:
Coaching im Bundesdienst: Angebot, Anlässe und Erfahrungen von Führungskräften in ausgewählten Bundesministerien

Jahr: 2012 Kodierung: COE0259

Abstract:

Diese Masterthese untersucht, aus welchen Anlässen Führungskräfte im österreichischen Bundesdienst Einzel-Coaching in Anspruch genommen und welche Erfahrungen sie damit gemacht haben. Damit wird erstmals eine Untersuchung in diesem Bereich durchgeführt.

Das Coaching-Angebot im Bundesdienst wird nicht zentral, sondern durch die jeweiligen Bundesministerien organisiert und besteht in den untersuchten drei Bundesministerien unterschiedlich lange, seit sechs bis 18 Jahren. Es werden nur externe Einzel-Coachings angeboten, die Inanspruchnahme ist auf Wunsch anonym und jedenfalls vertraulich und freiwillig. Im Vergleich zur Privat-wirtschaft wird Einzel-Coaching relativ wenig von Führungskräften, insbesondere von Top-Führungskräften, abgerufen.

Das wichtigste Ergebnis dieser Untersuchung ist, dass alle Befragten durch-wegs sehr positive Coaching-Erfahrungen gemacht haben und sie dieses Entwicklungsinstrument anderen Führungskräften weiter empfehlen. Die Beziehungsqualität zum/zur CoachIn ist für sie ein wesentliches Erfolgs-kriterium. Organisationale Veränderungsprozesse, meist bedingt durch politische Vorgaben, Umgang mit Arbeits-, Leistungsdruck und Ressourcen-knappheit sowie mit Konfliktpotentialen und Widerständen gehören zu den wichtigsten Anlässen. Einzel-Coaching führt zu einer verstärkten (Selbst-) Reflexionsfähigkeit, erhöht die Handlungs- und Lösungskompetenzen und damit Führungskompetenzen. Die Work-Life-Balance wird verbessert, die Burn-Out-Prävention und –Bewältigung unterstützt. Um die Akzeptanz zu erhöhen, empfehlen die befragten Führungskräfte verstärkte Informations- und Aufklärungsarbeit und die Integration von Einzel-Coaching in Aus- und Weiterbildungsangeboten.

AutorIn:
Tichy, André

Titel:
Change Management am Beispiel einer österreichischen Versicherung. Mit einem besonderen Fokus auf das mittlere Management

Jahr: 2012 Kodierung: COE0260

Abstract:
Im Mittelpunkt dieser Masterthesis stehen Führungskräfte des mittleren Managements einer österreichischen Versicherung in der Anfangsphase eines deutlichen Veränderungsprozesses. Dabei wurden ihre subjektiven Annahmen in der Initialphase des Veränderungsprozesses mit Anfang September 2011 und ihre Annahmen nach 8 Monaten untersucht. Die Untersuchung wurde als qualitative Inhaltsanalyse mit einem Leitfadeninterview durchgeführt. Am Beginn der Arbeit werden theoretische Grundlagen über Change Management, Auslöser und Phasen von Wandel, Widerstände, Management und Führung mit einem besonderen Bezug auf den Wandel (Change), sowie positive Erfolgsfaktoren dargestellt. Die Informationen zur Untersuchung, sowie die Darstellung und Interpretation der Ergebnisse befinden sich im empirischen Teil der Arbeit. Das Ergebnis der Auswertung zeigt einen Aufwärtstrend der positiven Annahmen dem jedoch zum aktuellen Zeitpunkt der Befragung knapp über das doppelte der negativ getätigten Annahmen gegenübersteht. Als weitere Ergebnisse konnten Widerstände und ein Führungsverhalten, das sich positiv auf den Veränderungsprozess bei den befragten Experten ausgewirkt hat, festgestellt werden.

AutorIn:
Topf, Andreas, DI (FH)

Titel:
Innovationsfähigkeit. Zusammenhänge zwischen Motivation, Führungsstil und Unternehmenskultur

Jahr: 2012 Kodierung: COE0261

Abstract:
Im Zentrum der Betrachtungen stehen jene Bedingungen in einem Unternehmen, die es den Mitarbeiter/innen ermöglichen innovativ zu sein, d.h. innovative Produkte bzw. Verfahren zu entwickeln bzw. anzubieten. Als Einflussgrößen (unabhänige Variablen) untersucht wurden die allgemeine Unternehmenskultur im Betrieb, der Führungsstil der Vorgesetzten, und die Motivation der Mitarbeiter/innen verschiedenster Betriebe und Branchen. Angenommen wurde, dass Motivation den größten Einfluss auf die Innovationsähigkeit hat, dass Führungsstil indirekt über die Motiavtion auf die Innovationsfähigkeit einwirkt, und dass Unternehmenskultur die beschriebenen Effekte moderiert.

Insgesamt wurden 96 Personen über Online-Fragebögen erfasst (36,5% Frauen, 63,5% Männer, Alter 22-56 Jahre). Die verwendeten Instrumente sind, bis auf die Erhebung der Innovation, standardisiert und für den jeweiligen Bereich etabliert. Für die Erhebung der Innovation wurde ein eigener Fragebogen basierend auf den Dimensionen Produkt- und Verfahrensinnovation entwickelt. Die Auswertung erfolgte quantitativ anhand von Häufigkeiten, Mittelwertsvergleichen, Korrelation und Regression. Die Ergebnisse zeigen einen diekten Zusammenhang zwischen Innovationsfähigkeit und Führungsstil bzw. Motivation. Unternehmenskultur steht in keinem Zusammenhang. Insgesamt stehen die Ergebnisse zum Teil in Kontradiktion zu den bisherigen Forschungsbefunden. Einschränkungen der vorliegenden Arbeit und mögliche Ansätze für weitere Forschung werden diskutiert.

AutorIn:
Törek, Elisabeth, Mag.a

Titel:
Hypothesenbildung und deren Auswirkungen auf den systemischen Organisationsberatungsprozess

Jahr: 2012 Kodierung: COE0262

Abstract:

In der systemischen Organisationsberatung wird die Hypothesenbildung als zentrale Methode systemischen Vorgehens im Beratungsprozess gesehen. Daraus abgeleitetes hypothesengestütztes Arbeiten stützt sich auf die Annahmen der Systemtheorie mit besonderem Bezug auf Organisationen als geschlossene soziale Systeme. Die Fachliteratur verweist auf bestimmte Grundvoraussetzungen und Vorgehensmodelle in der Hypothesenbildung und ihrem Einsatz im Organisationsberatungsprozess. Eine Untersuchung in Form von Interviews mit acht Berater/innen im Organisationsberatungsbereich im Rahmen einer qualitativen Sozialforschung stellt diese Vorgaben der Beraterpraxis gegenüber.

Dabei zeigt sich, dass Hypothesen den Organisationsberatungsprozess maßgeblich beeinflussen. Sie bestimmen die Handlungsfelder und wirken in ihrer Verprobung als Regulativ für den weiteren Verlauf des Prozesses. Dies kann als immanenter und dauernder Prozess wahrgenommen werden. Jedoch zeigt sich, dass die Umsetzung der systemtheoretischen Beratungsgrundsätze an die Grenzen des praktisch Machbaren stößt.

AutorIn:
Trasser, Robert, Mag. Dr.

Titel:
Marken mag man eben! – Prüfung der Bevorzugung von Marken-Produkten gegenüber No-Name-Produkten sowie Einfluss von Coaching & OE-Maßnahmen auf die Markenbildung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0263

Abstract:

In der gegenständlichen Arbeit wird – nach einführenden Begriffsdefinitionen, der Geschichte sowie den grundlegenden Funktionen von Marken – zuerst die Fragestellung: 'Beeinflusst eine bekannte Marke das Geschmacksurteil einer Versuchsperson signifikant?' bearbeitet. Dazu wurde – neben Literaturrecherche – ein Experiment durchgeführt, das diese Annahme bestätigt.

Danach werden Möglichkeiten und Eignung von Maßnahmen der Organisationsentwicklung zur Unterstützung der Mitarbeiterschaft bei der Formung derartiger Markenpräferenzen anhand von Literaturrecherche überprüft. Hier stellt sich insbesondere Coaching als sehr geeignetes Instrument der Organisationsentwicklung heraus. Zusätzlich wird die systemische Markenführung als zukunftsorientierter Typus der Markenführung vorgestellt.

AutorIn:
Trojan, Ruth, Mag.a

Titel:
Interkulturelle Kompetenz – Mythos oder Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Kompetenzen für Erfolg im Feld 'Interkulturelles Coaching'

Jahr: 2012 Kodierung: COE0264

Abstract:

Diese Arbeit befasst sich mit der Frage, welche Kompetenzen interkulturell tätige Coaches in ihrer Arbeit erfolgreich machen. Es wurde erforscht, ob interkulturelles Coaching überhaupt spezielle Kompetenzen erfordert, und welche 'Basis'-Kompetenzen und eventuelle 'Zusatz'-Kompetenzen in der Praxis relevant sind. Dazu wurden zwölf Coaches mit unterschiedlich ausgeprägter Spezialisierung auf interkulturelle Arbeit in narrativen Interviews befragt, mit dem Ziel, bereits bewusst und unbewusst vorhandene Kategorien kritisch zu hinterfragen und transparent zu machen.

Als Ergebnis zeigt sich, dass alle befragten Coaches ihre Erfolge im interkulturellen Coaching an ihren individuell zusammengestellten und gewichteten Kombinationen von Kompetenzen festmachen. In den meisten Erfolgsrezepten finden sich 'Basis'-Kompetenzen für erfolgreiche Coachings (Respekt, Authentizität, Empathie, etc.), plus die Fähigkeit zur Selbst- und Kulturreflexion, sowie internationale Erfahrungen aus Kindheit, Ausbildung oder Arbeitswelt. Viele dieser unterschiedlichen Erfolgsaspekte lassen sich, in Anlehnung an Nazarkiewicz & Krämer, unter der Meta-Kategorie 'Transkulturelles Coaching' zusammenfassen.

AutorIn:
Trojan, Michael, Ing.

Titel:
Coaching in der Praxis in Österreich

Jahr: 2012 Kodierung: COE0265

Abstract:

Die vorliegende Diplomarbeit befasst sich mit dem Thema 'Coaching in der Praxis in Österreich'. Ziel war es, einen Überblick über den aktuellen Status des stetig wachsenden und heterogenen systemischen Coaching Markts in Österreich zu bekommen und herauszufinden welche Faktoren vorhanden sein müssen, um als systemischer Coach in Österreich erfolgreich zu sein. Anhand wissenschaftlicher Literatur und eines Online Fragebogens (n=117) konnten signifikante Ergebnisse über das Berufsbild an sich erzielt werden.

Der Autor erforschte die Erfolgsfaktoren als Coach. Diese Faktoren definierte er indem er sich darauf konzentrierte wie man als Coach KlientInnen gewinnen kann, welche berufliche Vorerfahrung man tatsächlich benötigt, sowie auf die Länge der Ausbildung.

Die Ergebnisse zeigen, dass das aktive Werben von neuen KlientInnen noch immer bei den BeraterInnen wenig verbreitet ist.

Die anderen zwei Punkte, nämlich die Ausbildungsdauer bzw. die unterschiedliche berufliche Vorerfahrung hingegen keine Auswirkungen auf den Erfolg haben. Der Trend zeigt jedoch, dass der Wettbewerb zwischen den verschiedenen AnbieterInnen immer größer wird. Aus diesem Grund wird unternehmerisches Denken und Handeln im systemischen Coaching in der nahen Zukunft unumgänglich sein.

AutorIn:
Tscharf, Adelheid

Titel:
Führen mit Zielen. Welche Auswirkungen hat die Implementierung einer Balanced Scorecard auf die Rolle der Führungskräfte?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0266

Abstract:

In dieser Studie wird untersucht, welche Auswirkungen die Implementierung einer Balanced Scorecard auf die Rolle der Führungskräfte hat.

Die qualitative Untersuchung erfolgte durch persönlich geführte, leitfadengestützte Interviews mit acht Führungskräften, die mit einer Balanced Scorecard führen. Die Auswertung wurde mittels qualitativer Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring durchgeführt.

Die Untersuchung ergibt Hinweise darauf, dass die Rollen als Galionsfigur, Radarschirm, Ressourcenzuteiler und Sender deutlich an Bedeutung gewinnen. Damit gemeint sind Auswirkungen in Hinblick auf die Repräsentation der Unternehmung oder des Verantwortungsbereiches nach innen und nach außen, das Aufnehmen und Sammeln von relevanten Informationen zu internen und externen Entwicklungen, Zuteilung von Ressourcen, das Delegieren und Priorisieren von Aufgaben sowie die Kommunikation mit den Mitarbeitern1. Zu den Rollen Vernetzer, Innovator, Vorgesetzter und Verhandlungsführer gibt es weniger starke Hinweise in Bezug auf deren Bedeutung. Wenige Auswirkungen sind bei den Rollen Problemlöser und Sprecher zu beobachten.

AutorIn:
Urban, Judith, DAS

Titel:
Coaching als Beratungsmethode für alleinerziehende Frauen?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0267

Abstract:
Diese Arbeit beschäftigt sich mit alleinerziehenden Frauen in Österreich, im Speziellen in Tirol. Der Ein-Eltern Familie wird im öffentlichen Diskurs wenig Aufmerksamkeit geschenkt, obwohl sie in Folge des Trends zur Individualisierung in der Gesellschaft eine gängige Familienform darstellt. Die Untersuchung geht der Frage nach, inwieweit Coaching einen Beitrag zur Unterstützung von Alleinerzieherinnen bei ihren alltägli-chen Herausforderungen und bei der nachhaltigen Nutzung ihrer Stärken und Ressour-cen in Beruf und Privatleben leisten kann. Mittels der Methode der qualitativen For-schung wurden mit acht Alleinerzieherinnen episodische Interviews geführt und analy-siert. Das Ergebnis der qualitativen Inhaltsanalyse zeigte einerseits die Belastungen und Problemstellungen, mit denen Alleinerzieherinnen sich oft alleine gelassen fühlen, auf. Andererseits wurden auch die positiven Aspekte dieser Lebensform dargestellt. Über den Vergleich der Aussagen der Frauen mit den Aufgabenfeldern des Coaching konnte die Relevanz entsprechender Beratungsangebote für den Erhalt der Lebens- und Ar-beitszufriedenheit von Alleinerzieherinnen deutlich gemacht werden.

AutorIn:
Vandrey, Christian, Dipl.-Päd.

Titel:
Systemische Organisationsberatung & Total Quality Management. Ein integrativer Ansatz

Jahr: 2012 Kodierung: COE0268

Abstract:
Total Quality Management als Führungsphilosophie beziehungsweise Methodik einer Organisation strebt ein umfassendes und nachhaltiges Qualitätsverständnis an. Ziel ist die Sicherung eines langfristigen Geschäftserfolges durch eine ausgeprägte Kundenorientierung. Um dieser Anforderung gerecht werden zu können ist TQM im Besonderen auf die Mitwirkung aller Organisationsmitglieder angewiesen. Die Praxis zeigt, dass dieses umfassende Qualitätsverständnis nicht immer gelebt wird.

Ausgehend von der Befragung von acht Personen aus dem Bereich Qualität/Qualitätsmanagement bezüglich förderlicher- beziehungsweise hinderlicher Faktoren der Implementierung untersucht die vorliegende Arbeit den leistbaren Beitrag der systemischen Organisationsberatung im Rahmen der Einführung.

AutorIn:
Walnsch, Gesine, Dipl.Kffr.

Titel:
Die hohe Kunst von Veränderungsprozessen in Expertenorganisationen. Wie reagieren Universitäten und Forschungsinstitute als Expertenorganisationen auf einen durch Drittmittelverwendung begründeten möglichen internen Veränderungsbedarf?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0269

Abstract:
Erkenntnisinteresse: In der nachfolgenden Arbeit soll untersucht werden, ob steigende Nachweispflichten der Fördergeberorganisationen für die Verwendung von Drittmittelgeldern an Universitäten und in Forschungsinstituten zu einem organisationsbezogenen Veränderungsbedarf führen. Besonderes Interesse gilt dabei möglichen besonderen Herausforderungen aufgrund der speziellen Organisationsform von Expertenorganisationen. Zudem soll untersucht werden, ob Unterschiede zwischen Universitäten und Forschungsinstitute diesbez. auftreten.

Methodische Vorgehensweise: Die Beantwortung der Fragestellung erfolgte qualitativ mittels problemzentrierter Interviews und einer anschließenden qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2002). Es wurden anhand eines vorher definierten Leitfadens Einzelinterviews als auch ein Gruppeninterview sowohl mit administrativen Mitarbeitern aus Universitäten und Forschungsinstituten als auch auf Fördergeberseite geführt. Vor der Interviewdurchführung erfolgte eine Testphase mit einem Probanden. Die Interviewpartner wurden

entsprechend ihrer Positionen im Verwaltungsbereich der befragten Universitäten und Forschungsinstitute und den damit verbundenen Praxiserfahrungen ausgewählt.

Ergebnisse der Arbeit: Die Ergebnisse der Arbeit untermauern Großteils die theoretischen Überlegungen zu den spezifischen Besonderheiten, die einhergehen mit Veränderungen in Expertenorganisationen. Gleichwohl können durch die Ergebnisse der Befragung Unterschiede hinsichtlich Identifikationsgrad und Größe sowie Struktur zwischen universitären und außeruniversitären Organisationen festgestellt werden, allerdings nicht pauschalisierend für den Umgang mit dem Wandel an Universitäten und Instituten. Eine prägnante und bis dato nicht theoretisch abgehandelte Erkenntnis war das Feststellen eines sich anbahnenden Generationswechsels auf Expertenseite und damit verbundene höhere Akzeptanzgrade für einen notwendigen Wandel und die fachliche Expertise der Administration.

AutorIn:
Walser-Straif, Rosa, Dipl.-Päd.

Titel:
Coaching-Qualifizierung als Mittel der Schul- und Unterrichtsentwicklung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0270

Abstract:

Grundhaltungen beeinflussen maßgeblich professionelles Handeln im Lehrberuf, wie zahlreiche Studien belegen. Die konzeptuelle Vielfalt rund um den in der vorliegenden Arbeit gewählten Begriff Grundhaltungen ist Ausgangspunkt für deren wissenschafts-theoretische Verortung. In einer quantitativen Untersuchung (N=103) wurde erhoben, ob eine Coaching-Qualifizierung zur Modifikation der Grundhaltungen führt und ob allfällige Veränderungen Auswirkungen auf das professionelle Handeln zeigen.

Nach den Ergebnissen kann dies als bestätigt angesehen werden, wobei Veränderungen im professionellen Lehrer/innen-Handeln sich besonders in den Bereichen Kompetenzerweiterung & Professionalisierung sowie Kommunikation & Kooperation zeigen. Als Hauptmotivationsfaktoren für die Teilnahme an einer Coaching-Qualifizierung wurden der Wunsch nach beruflicher wie persönlicher Weiterentwicklung, gefolgt vom Wunsch Schüler/innen besser unterstützen und schülergerechter unterrichten zu können, ermittelt. Darüber hinaus wurden Voraussetzungen für Effekte einer Coaching-Qualifizierung auf die Unterrichts-, Personal- und Schulentwicklung analysiert.

AutorIn:
Walter, Astrid

Titel:
Chancengleichheit und Gleichberechtigung in der Baubranche. Eine empirische Untersuchung bei Frauen und Männern mit Führungsverantwortung

Jahr: 2012 Kodierung: COE0271

Abstract:

Die vorliegende MasterThesis untersucht den Karriereweg von Frauen und Männern in der Baubranche, die in einer Führungsverantwortung oder Führungsposition sind. Die Grundlage dieser Arbeit ist die qualitative Befragung von Männern und Frauen anhand eines Interviewleitfadens, die ihre Erfahrungen in diesem Zusammenhang schildern. Die Untersuchung hat zum Ziel, einen besseren Einblick in die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in der Baubranche zu bekommen. Dabei werden im theoretischen Teil die wichtigsten Themen mit der Literatur in Verbindung gebracht und erläutert. Mittels eines Leitfadens wird der empirische Teil mit der qualitativen Forschungsmethode erforscht. Die Interviewpartner werden bezüglich ihrer Ausbildung, ihres beruflichen Werdeganges, der Frage nach Gleichstellung und der spezifischen Unterschiede in der Baubranche befragt. Die Auswertung und Interpretation ergeben somit neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus dem theoretischen und empirischen Teil der Arbeit.

AutorIn:
Wehle, Christoph, Ing. DAS

Titel:
ALLES COACHING ODER WAS? Lässt sich Coaching / Elterncoaching signifikant von anderen Beratungsformen abgrenzen?

Jahr: 2012 Kodierung: COE0272

Abstract:

In vorliegender Arbeit wurde untersucht, ob sich Coaching und insbesondere Eltern-coaching von anderen Beratungsformen im Bereich der Familienberatung signifikant abgrenzen lässt. Es wurde nach Unterscheidungsmerkmalen zwischen Coaching / El-terncoaching und Familien- und Erziehungsberatung sowie Psychotherapie / Systemi-sche Familientherapie geforscht.

Um diese Fragestellung beantworten zu können, wurde eine erweiterte Literaturarbeit durchgeführt. Dabei wurden diese drei Beratungsbereiche ausführlich beleuchtet und zwar hinsichtlich ihrer Geschichte und Entwicklung, den Definitionen und Beschrei-bungen, der Standortbestimmung sowie Methoden, Vorgehensweisen, Wirkung und Wirkfaktoren. Im Anschluss wurden diese Beschreibungen unter Bezugnahme auf mei-ne Fragestellung ausgewertet und mit Ergebnissen aus der Fachliteratur ergänzt.

Im empirischen Teil wurde eine qualitative Untersuchung durchgeführt, wobei sieben teilstandardisierte explorative ExpertInnen-Interviews im Praxisfeld der Familienbera-tung durchgeführt und ausgewertet wurden. Den ExpertInnen wurde eine Fallvignette vorgelegt, und sie wurden nach ihrer konkreten Vorgehensweise und der Methodik be-fragt. Weiters wurde erhoben, wie sie den Begriff des Elterncoachings beschreiben und definieren würden.

Ergebnis dieser Studie ist, dass die Frage nach der Abgrenzung nicht eindeutig beant-wortet werden kann. Sie muss kontrovers, abhängig von der Perspektive des objektiven Betrachters, diskutiert werden muss. Klare Abgrenzungsmerkmale stellten insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen dar. In anderen Bereichen, wie zum Beispiel hin-sichtlich der Methoden und Techniken, konnten keine relevanten Unterschiede festge-stellt werden.

AutorIn:
Weindl, Isabella

Titel:
Spannungsfeld überbetriebliches Engagement und Selbstständigkeit

Jahr: 2012 Kodierung: COE0273

Abstract:

Die Struktur der Wirtschaft hat sich in den vergangenen 10 Jahren stark verändert. Der früher so typische Klein- und Mittelbetrieb wurde durch die Einpersonenunternehmen abgelöst. Im Jahr 2011 lag der Anteil der Einpersonenunternehmen an der Gesamtheit aller Wirtschaftstreibenden knapp über 60 %. Die Tendenz ist steigend.

Die Fachgruppe Unternehmensberatung und Informationstechnologie - UBIT ist die Interessensvertretung aller Personen, die den Gewerbeschein Unternehmensberatung, Informationstechnologie und Buchhaltung/Personalverrechnung innehaben. Diese Fachgruppe ist innerhalb der Wirtschaftskammer Wien die größte Gruppe mit über 18.000 Gewerbeberechtigungen. Der aktive Anteil der Einpersonenunternehmen innerhalb der Fachgruppe liegt bei 73 % aller Mitglieder. Diese Form des Unternehmertums braucht auch eine andere Form der Interessensvertretung, die getragen ist von der Mitwirkung ihrer Mitglieder.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Motiven zur Selbstständigkeit und mit den Motiven zum ehrenamtlichen Engagement in Theorie und Praxis – und gibt damit eine Grundlage dafür, wie man Engagement bereite Mitglieder der Interessensvertretung UBIT innerhalb der Wirtschaftskammer Österreich aktivieren kann.

Der Theorie folgend zeigt die empirische Untersuchung, dass der Mensch für gelingende Beziehungen ausgerichtet ist und dass die Motive zur aktiven Mitarbeit in starker Ausprägung vorhanden sind. Diese Arbeit bestärkt die

Überlegung, dass Einpersonen-Unternehmerinnen und Unternehmer dem überbetrieblichen Engagement offen gegenüber sind.

AutorIn:
Widmann, Hannes, Mag. (FH)

Titel:
Nachhaltige Transfersicherung von Weiterbildung in österreichischen Sparkassen

Jahr: 2012 Kodierung: COE0275

Abstract:
Die Zielsetzung dieser Masterarbeit bestand darin, Erfolgsfaktoren und Hindernisse nachhaltiger Transfersicherung von Weiterbildung zu identifizieren. Dies wurde mittels Online-Befragung von Mitarbeitern und Führungskräften in Tiroler Sparkassen ermit-telt, die in den letzten 5 Monaten Ausbildungen absolviert haben. Für diese Befragung wurde ein bereits bestehendes und wissenschaftlich fundiertes Transferstärke-Modell verwendet. Die Ergebnisse dieser Befragung bildeten die Grundlage für Handlungsemp-fehlungen, welche entsprechend der drei wesentlichen Einflussfaktoren auf den Trans-fererfolg – Teilnehmer, Arbeitsumgebung sowie Training – gegliedert wurden

---

AutorIn:
Wolf, Mercedes, Mag.a (FH)

Titel:
Die Rolle der Personalentwicklung im Unternehmen - eine Untersuchung des Meinungsbildes von Personalistinnen und Personalisten

Jahr: 2012 Kodierung: COE0277

Abstract:
Organisationen befinden sich in einem Umbruch und sind einem immer schneller werdenden Tempo der Veränderungen ausgesetzt. Dynamische wirtschaftliche, gesellschaftliche, vor allem demographische und technologische Veränderungen schaffen neue Rahmenbedingungen, innerhalb derer Unternehmen ihre Strukturen und Prozesse anpassen müssen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu bewahren. Die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die nachhaltig gesicherte ständige Weiterentwicklung werden zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor in einem derart dynamischen Umfeld. Die Personalentwicklung gewinnt daher wesentlich an Bedeutung. Sie hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt und ist dabei von der betrieblichen Weiterbildung zu einer Kernaufgabe des Personalmanagements avanciert. Die vorliegende Arbeit dient der Erforschung der Rolle der Personalentwicklung, die ihr im Unternehmen zu Teil wird sowie der Analyse der derzeitigen und zukünftigen Anforderungen. Dafür wurden Personalistinnen und Personalisten aus unterschiedlichen Branchen, die mit dem Thema Personalentwicklung befasst sind, befragt, um ein umfassendes Bild der Rollenwahrnehmung der Personalentwicklung zu bekommen. Als geeignete Forschungsmethode wurde ein problemzentriertes, halbstrukturiertes leitfadengestütztes Expertinnen- und Experteninterview gewählt. Die Auswertung der Daten erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Seitens der Interviewpartnerinnen und -partner wurden sehr unterschiedliche Rollenbilder genannt: Der Personalentwicklung wird dabei einerseits eine beratende, teils unterstützende, andererseits aber auch eine stark steuernde sowie kritische Rolle zugeschrieben. Des Weiteren zeichnet sich ab, dass ihr besonders häufig die Aufgabe des Vermittelns, Organisierens, Konzipierens und Überprüfens zugesprochen wird. Die derzeitigen und zukünftigen Anforderungen an die Personalentwicklung wurden sehr differenziert beschrieben. Für die meisten der befragten Unternehmen stellt allerdings der Fachkräftemangel eine große Herausforderung dar. Weiters werden sich die befragten Unternehmen verstärkt mit den Themen Gender Diversity, Aging, neue Lernkonzepte sowie dem Aufbauen und Entwickeln der Mitarbeitenden aus den eigenen Reihen auseinandersetzen müssen.

AutorIn:
Wurm, Doris, Mag.a (FH)

Titel:
Aus dem Team in den Chefsessel. Strategien von Führungskräften des mittleren Managements, die zum Vorgesetzten des eigenen Teams werden.

Jahr: 2012 Kodierung: COE0278

Abstract:
Mittelmanager/in sein heißt 'in der Mitte stehen', zwischen dem Top-Management und der operativen Ebene, eine/n Vorgesetze/n zu haben und zugleich selber einer zu sein. Sehr häufig wirken dort Mitarbeiter/innen, die ursprünglich in der operativen Ebene begonnen haben und unmittelbar von dort heraus die Führung des eigenen Teams übernommen haben. Diese Forschungsarbeit wirft einen Blick darauf, welche Herausforderungen der Wechsel aus der Mitarbeiter- in die Führungsrolle in der Praxis mit sich bringt. Als Forschungsfeld wurde der Gesundheits- und Sozialbereich gewählt. Um das Spektrum der Arbeit zu erweitern, wurden zwei unterschiedliche Arbeitsstätten beleuchtet, einerseits die extramuralen (mobilen) Betreuungs- und Pflegedienste und andererseits die Betreuung und Pflege im stationären Umfeld. Die Daten wurden mittels einer qualitativen Erhebung gesammelt. Pro Bereich fanden dazu je vier Leitfaden-Interviews mit mittleren Führungskräften, die direkt aus dem eigenen Team in die Vorgesetztenrolle gewechselt waren, statt. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass in beiden Bereichen die hohe Komplexität dieses spezifischen Rollenwechsels oftmals von allen Beteiligten unterschätzt wird und nicht die notwendige Aufmerksamkeit bekommt. Als Folge sind nachhaltige Erfolgseinbußen nicht auszuschließen. Weiter lässt sich ableiten, dass eine kontinuierliche und besondere Vorbereitung von geeigneten Mitarbeiter/innen auf eine künftige Übernahme des eigenen Teams im Bedarfsfall einem raschen und reibungslosen Wechsel förderlich ist und Störungen im täglichen Arbeitsalltag oder gar Einbußen im Unternehmenserfolg gering hält. Der frühzeitige konsequente Aufbau von potentiellen Führungskräften in den Teams und ein aktiveres Bewusst- und Sichtbarmachen dieser besonderen Konstellation bei der tatsächlichen Übernahme, vom Topmanagement aber auch vom Mittelmanagement selbst, sind ausschlaggebend für einen reibungslosen Wechsel aus dem Team in den Chefsessel.

AutorIn:
Wydy, Christoph, Ing.

Titel:
E-Coaching, Erwartungen und Befürchtungen an einen medial unterstützten Coaching Prozess aus Sicht des Coachees.

Jahr: 2012 Kodierung: COE0279

Abstract:
'Wer ist Dein Coach?' Das ist eine gängige Frage, wenn sich zwei Personen über Coaching unterhalten. Doch vermehrt taucht in diesen Gesprächen eine zusätzliche Frage auf: 'Wo ist Dein Coach, und wie findet das Coaching statt?'

Durch den wachsenden Anspruch an Flexibilität und Mobilität unserer Gesellschaft wachsen auch die Ansprüche an einen Coaching Prozess. Daher werden in dieser Arbeit eingesetzte Mittel und Formate im E-Coaching verglichen und unter der Fragestellung, was sich Coachees in einem E-Coaching Prozess erwarten bzw. befürchten, untersucht. Als Forschungsmethode diente eine quantitative Untersuchung in Form eines standardisierten Fragebogens, an der sich 339 Personen beteiligten.

Die wesentlichen Erkenntnisse sind, dass Professionalität, Vertrauen und Datenschutz jene Werte sind, die als höchste Erwartungen an einen E-Coaching Prozess gerichtet werden. Ein unpersönliches Setting und mangelndes Vertrauen sind die größten Befürchtungen. E-Coaching eignet sich gut für berufliche und gesundheitliche Themen, hingegen weniger für emotionale und sehr private Themen. Der Preis spielt eine untergeordnete Rolle, sollte aber geringer sein als im Präsenz-Coaching.

AutorIn:
Zach, Petra, Mag.a

Titel:
Krise im Coaching?! Krisencoachings am Beispiel von Coachings nach Arbeitsplatzverlust des Coachees

Jahr: 2012 Kodierung: COE0280

Abstract:
In Zeiten von Globalisierung und Wandel in der Arbeitswelt stehen durch Mitarbeiterabbau und Streichungen von Stellen viele Menschen vor der Situation, den Arbeitsplatz zu verlieren. Der Arbeitsplatzverlust zählt zu den 'critical life events' und kann eine Krise bei Betroffenen auslösen. Die Krisenbegleitung ist für den Bereich der Krisenintervention in der Literatur sehr gut aufgearbeitet und es werden diesbezüglich Anknüpfungspunkte für Krisencoachings abgeleitet. Im Rahmen einer empirischen Untersuchung werden Coaches und Outplacement-Berater nach ihrer Erfahrung mit Krisencoachings nach Arbeitsplatzverlust befragt. Daraus resultierend wird die Praxis für den Ablauf von Krisencoachings dargestellt sowie der Methodeneinsatz, Ressourcenaktivierung, Gefahren in Krisencoachings und Ratschläge für Krisencoachings aufgearbeitet. Die Zusammenfassung der Ergebnisse aus Theorie und Praxis bilden somit eine Empfehlung für Krisencoachings nach Arbeitsplatzverlust.

AutorIn:
Zettl, Christoph

Titel:
Maßnahmen der Burn-out Prävention

Jahr: 2012 Kodierung: COE0281

Abstract:
Burn-out ist ein inflationärer Begriff, welcher immer mehr Fragen offen lässt als er Antworten offenbart. Ein Phänomen vor dem man Angst hat, sich zu 'verbrennen' und in letzter Konsequenz auszubrennen. Die üblichen verwendeten Präventionsmaßnahmen werden über arbeitsplatzspezifische Strukturen und das persönliche Verhalten definiert. Zumal es bei diesen Ansätzen zur Frage der Integrationsfähigkeit und Umsetzbarkeit kommt. Die vorliegende Untersuchung soll die Facetten der Burn-out Problematik aufzeigen und welche Ansätze als Präventionsmaßnahmen in verschiedenen Berufsgruppen verfolgt werden. Im Fokus steht die Frage, welche Maßnahmen sinnvollerweise zur Berücksichtigung hinzugezogen werden sollten, um Prävention auf eine einfache integrierbare und dennoch breite Basis zu stellen. Für die empirische Untersuchung wurden acht Experten verschiedener Berufsgruppen interviewt, welche mit Burn-out und deren Prävention Erfahrung haben. Diese wurden mithilfe von qualitativen Inhaltsanalysen ausgewertet. Aus den Ergebnissen der empirischen Untersuchungen ergaben sich eine Hypothese und eine weitere Frage. Die Hypothese ist: Wenn man sein Leben bewusst erfüllt und ausgeglichen lebt, ist Prävention automatisch in den Alltag integriert. Die weitere Frage, welche auftauchte, gilt der strukturellen Maßnahme der Wiedereingliederung. Welche Wiedereingliederungsmaßnahmen muss ein Unternehmen setzen damit man aus dem Burn-out zurück in das Arbeitsleben kommen kann? Am Ende der Masterthese ergab sich durch die Untersuchungen ein Säulen-Präventionsmodell, welches auf einer breiten Betrachtungsbasis als Burn-out Präventionsmodell verwendet werden kann.

AutorIn:
Weiss, Ing. Alfons

Titel:
Nachhaltige Sicherung der Leistungsfähigkeit von Freiwilligenorganisationen als Körperschaft öffentlichen Rechts in Österreich

Jahr: 2013 Kodierung: COE0282

Abstract:
Die hier vorliegende Masterthesis beschäftigt sich mit dem Thema der nachhaltigen Sicherung der Leistungsfähigkeit von Freiwilligenorganisationen als Körperschaf-ten Öffentlichen Rechts in Österreich. Es geht dabei im Wesentlichen um das Span-nungsfeld in Organisationen, die sich durch ehrenamtliche Mitarbeiter rekrutieren und gesetzlich geregelte Leistungen unentgeltlich erbringen. Im Falle der Freiwilli-gen Feuerwehr, an deren Beispiel die Untersuchung durchgeführt wurde, wird die-se professionelle Leistung von der Bevölkerung im Schadensfall rund um die Uhr erwartet. Im theoretischen Teil werden die verschiedenen Facetten des Spannungsfeldes der Freiwilligenarbeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen vor dem Hin-tergrund der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklung beleuchtet. Im empirischen Teil werden anhand von qualitativ ausgewerteten Experteninterviews die Organisationselemente des Niederösterreichischen Landesfeuerwehrverbandes betrachtet und daraus Feststellungen, Anregungen und Maßnahmen auf kultureller, sozialer und technisch-instrumenteller Ebene zur nachhaltigen Sicherung der Ein-satzfähigkeit für die nächsten 15 bis 20 Jahren abgeleitet.

AutorIn:
Honcik, Sabine

Titel:
Unternehmenskultur in der Papierindustrie. Eine empirische Erhebung zur Unternehmenskultur aus der Sicht von Führungskräften in der österreichischen Papierindustrie am Universitätslehrgang der Sigmund Freud Universität Wien

Jahr: 2013 Kodierung: COE0283

Abstract:
Die vorliegende Arbeit wurde erstellt, um die Unternehmenskultur der österreichischen Papierindustrie aus der Sicht von Führungskräften aus Produktionsbetrieben, im Kon-text mit der Führungsaufgabe, zu beleuchten. Zur Erhebung der Daten für die For-schung wurden Experteninterviews nach Meuser & Nagel geführt, die mit der zusam-menfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet wurden. Befragt wurden Füh-rungskräfte der oberen Führungsebene von sieben Unternehmen aus der Branche. Die Ergebnisse der empirischen Forschung zeigten hohes Expertenwissen in Verbindung mit langer Zugehörigkeit als Gemeinsamkeit. Es wurde ein unterschiedliches Bewusst-sein über den Erfolgsfaktor Kultur, hervorgerufen durch eine unterschiedlich intensive Auseinandersetzung im Führungskreis, erhoben. Daraus kann gefolgert werden, dass eine aktive Auseinandersetzung mit der Kultur des Unternehmens im Kontext mit ho-hem Expertenwissen einen Beitrag zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen der österreichischen Papierindustrie, leisten kann.

AutorIn:
Kerpe, Mag.a Claudia

Titel:
Whistleblowing. Vernadern, verpetzen oder ethisch handeln?

Jahr: 2014 Kodierung: COE0284

Abstract:
Whistleblowing ist ein Hinweisgebersystem zur Offenlegung von illegalen, unmoralischen oder nicht-legitimen Handlungen. Der erste Teil der Arbeit setzt sich mit der wissenschaftlichen Literatur im Zusammenhang mit Whistleblowing, Wirtschaftskriminalität und Organisation auseinander. In Nordamerika gibt es schon seit den 1980er Jahren Studien zum Thema Whistleblowing. In Europa ist das Thema wenig erforscht. In der Arbeit wird erhoben ob Whistleblowing Risiken in einem Unternehmen minimieren kann und welche Rahmenbedingungen notwendig sind. Die empirische Untersuchung, im zweiten Teil der Arbeit, beleuchtet die Erfolgsfaktoren und Stolpersteine für die Implementierung eines effektiven Whistleblowingsystem. Für die Untersuchung wurde die Methode der Qualitativen Forschung gewählt. Die Daten wurden mittels Leitfaden –gestütztem Interview erhoben und zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Die Ergebnisse untermauern Feststellungen aus dem Theorieteil. Whistleblowing wird eine risikominimierende Wirkung zugesprochen. Es sind teils

widersprüchliche Aussagen zur Ausgestaltung eines Whistleblowingsystems erkennbar. Im Schlussteil wurden Themen für weitere Untersuchungen angeführt.

AutorIn:
Springer, Verena Katharina

Titel:
Warum reagieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Entsendung zu Trainingsmaßnahmen trotzig?

Jahr: 2014 Kodierung: COE0285

Abstract:
Die vorliegende Arbeit hat Überlegungen zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Aus- und Weiterbildung und zur Reaktanztheorie zum Gegenstand. Die Untersuchung basiert auf der qualitativen Sozialforschung und auf mit am Telefon geführten, problemzentrierten Experteninterviews. Die Betrachtung erfolgt aus dem Blickwinkel der Unternehmen und der Trainerinnen und Trainer. Für die Auswertung der Interviews wird die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse herangezogen. Mit der Arbeit wird das Ziel verfolgt, theoretisch fundierte Begründungszusammenhänge zwischen verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmenskontext und der Reaktanztheorie vorzulegen. In Unternehmen ist das Thema Weiterbildung allgegenwärtig, und das führt zu Bestrebungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Entscheidungsfreiheit, Handlungsmöglichkeit und Kontrollbewahrung in Bedrohungssituationen. Die Experteninterviews werden in der Absicht geführt, mögliche Gründe für den Widerstand zu definieren. Im Dienste der Relevanz wird auf Veränderungsmechanismen in Unternehmen Bezug genommen. Hierbei spielen Wachstumsdruck, Wettbewerb und knappe Zeitressourcen eine Rolle. Hinsichtlich der Aktualität wird der Ansatz des lebenslänglichen Lernens diskutiert. In der Untersuchung hat sich gezeigt, dass es Ablehnung gibt, wo Unternehmensvorgaben zu Unsicherheit und Angst bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. In einer ersten Reaktion sprechen die Befragten von Einzelfällen im Zusammenhang von Ablehnung in der Weiterbildung. Gleichzeitig haben alle Beteiligten solche Phänomene bereits erlebt, und der Umgang mit Widerstand und Ablehnung betrifft Personalverantwortliche und Vortragende gleichermaßen.

AutorIn:
Steinbichler, Mag.a (FH) Ingrid

Titel:
Die gesundheitsförderliche Wirkung gemeinsamer Werte in Organisationen – am Beispiel der OÖGKK

Jahr: 2014 Kodierung: COE0286

Abstract:
In der vorliegenden Arbeit beschäftigt sich die Autorin mit gesundheitsförderlichen Potentialen gemeinsamer Werte in Organisationen – am Beispiel der OÖGKK. Im theoretischen Teil wird auf den Zusammenhang von Werte(orientierungen) und Verhalten, (gewandelter) Unternehmenskultur und wertorientiertem Führen sowie auf Gesundheit als organisationaler Wert eingegangen. Es wurden teilstrukturierte Interviews mit Mitarbeiter/innen und Führungskräften der OÖGKK durchgeführt, welche mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet wurden.

Es konnten gesundheitsförderliche Indikatoren den Unternehmenswerte der OÖGKK zugeordnet, förderliche bzw. hinderliche Faktoren für das Leben der gemeinsamen Werte in der OÖGKK ermittelt, sowie die gesundheitsförderliche Wirkung gemeinsamer Werte in der Organisation belegt werden.

AutorIn:
Windisch, BA (FH), Susanne

Titel:
Erfolgreiche MitarbeiterInnen-Bindung in der Vier- und Fünfsterne Hotellerie

Jahr: 2014 Kodierung: COE0289

Abstract:

Die personalintensive Vier- und Fünfsterne Stadthotellerie steht vor neuen Her-ausforderungen: Die steigende Anzahl an Hotel Neueröffnungen speziell in die-sem Segment, das zunehmend negative Image der Branche und nicht zuletzt die demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen machen beständige Strategien und ein Überdenken der vorhandenen Konzepte für eine erfolgreiche MitarbeiterInnen-Bindung erforderlich. Um sich künftig von der Konkurrenz posi-tiv zu unterscheiden und auch als bevorzugte/r ArbeitgeberIn zu positionieren, sollten MitarbeiterInnen-Bindungsmaßnahmen vermehrt an die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen angepasst werden.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Einflussfaktoren auf MitarbeiterInnen-Bindung, so-wie konkrete betriebliche Maßnahmen eines etwaigen Bindungsmanagements in der gehobenen Stadthotellerie näher zu betrachten. Die vorliegende Mas-terthesis beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit die Vier- und Fünfsterne Stadthotellerie ihre Bindungsmaßnahmen individualisiert, um MitarbeiterInnen langfristig an das Unternehmen zu binden. Zur Beantwortung dieser For-schungsfrage kommt neben einer Literaturrecherche auch die qualitative For-schungsmethode eines leitfadengestützten ExpertInnen-Interviews zum Ein-satz.

Als wichtige Faktoren werden einerseits branchenspezifische Benefits und das ArbeitgeberInnen-Image sowie andererseits soziale Beziehungen, Vertrauen in die Führung und Wertschätzung der individuellen Leistung angesehen. In allen Interviews wurde betont, dass das Bieten von Zukunftsperspektiven zunehmend an Bedeutung gewinnt. Außerdem erfordert die gelebte Rücksichtnahme, eine Balance zwischen Arbeitsleben und Freizeit zu schaffen, teilweise kreative, aber lohnende Lösungen. Die Ergebnisse der Studie deuten darauf hin, dass der Fokus des derzeit vorhandenen Angebots in der Vier- und Fünfsterne Hotellerie eher auf der gerechten Verteilung als dem zielorientierten individuellen Einsatz liegt.

AutorIn:
Achleitner, Ing.in Mag.a (FH) Nicole

Titel:
Auf den Spuren von systemischen Interventionen für OrganisationsberaterInnen…

Jahr: 2015 Kodierung: COE0290

Abstract:

In der Arbeit wurde untersucht, welche Relevanz bestehende systemische Interventionen auf die Entwicklung und Auswahl neuer Interventionen für systemische OrganisationsberaterInnen haben.

Als Untersuchungsmethode wurde sowohl eine Literaturanalyse als auch eine empirische Untersuchung anhand von qualitativen Interviews (Expertengespräche mit teilstrukturiertem Interviewleitfaden) durchgeführt. Zusammenfassend sind die wichtigsten Ergebnisse, dass jede/r systemische OrganisationsberaterIn von seinen/ihren theoretischen Grundlagen und Hypothesen ausgeht. Wenn der/die systemische OrganisationsberaterIn in der aktuellen Situation bzw. zu den aufgestellten Hypothesen keine Erfahrungswerte hat und daher auf keine bestehenden Interventionen zurückgreifen kann, stützt er/sie sich auf bisherige berufliche und persönliche Erfahrungen und generiert aus bekannten Interventionen neue Interventionen.

AutorIn:
Grünzweil, Manuela

Titel:
Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz in Non-Profit-Organisationen in Oberösterreich

Jahr: 2015 Kodierung: COE0291

Abstract:

Die Evaluierung psychischer Belastung am Arbeitsplatz ist verbindlicher Teil der Ermittlung, Beurteilung und Reduktion der Gefahren für ArbeitnehmerInnen.

Ziel dieser Arbeit ist es, die Erfahrungen im Prozess der Evaluierung psychischer Belastung in Bezug zum angewandten Instrument MitarbeiterInnenbefragungen (MAB) in oberösterreichischen Non-Profit-Organisationen (NPO) zu untersuchen.

Im empirischen Teil werden dazu VerantwortungsträgerInnen, BeraterInnen und kontrollierende Stellen (Arbeitsinspektion) mittels strukturierten und Leitfaden-gestützten ExpertInnen-Interviews befragt.

Die ExpertInnen betonen die Wichtigkeit der reflektierten Anwendung von MitarbeiterInnenbefragungen und die korrekte Maßnahmen-Ableitung für die Arbeitsplatzgestaltung. 'Selbst-gestrickte' MAB werden mehrheitlich von den kontrollierenden Stellen nicht anerkannt. Als besonders beachtenswert für die Erstellung von MAB konnten folgende Punkte identifiziert werden: klare, transparente Kommunikation über den Zweck der Befragung, Auswahl von pointierten Fragen, welche auf das Zielpublikum und die Problematik ausgerichtet sind, Anonymisierung der ausgewerteten Daten, zeitnahe Rück-meldung der Ergebnisse an die MitarbeiterInnen, Verwertung der Ergebnisse durch sichtbare Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen.

AutorIn:
Raffaseder, Petra

Titel:
Mehrgenerationen-Familienunternehmen im Bezirk Freistadt

Jahr: 2015 Kodierung: COE0293

Abstract:

Mit einem Anteil von 80 % an der gesamten Wirtschaftsleistung sind Familienunternehmen ein sehr großer und wichtiger Teil der österreichischen Wirtschaft. Bedingt durch misslungene Übergabeprozesse schaffen aber nur 50 % davon den Sprung in eine zweite Generation und gehen dadurch der Wirtschaft verloren. Hingegen hat ein Teil der Mehrgenerationen-Familienunternehmen trotz oder mithilfe verschiedenster Einflussfaktoren diesen Prozess mehrmals positiv bewältigt. Da diese Unternehmen somit 'jüngeren Unternehmen' als Vorbilder für gelungene Übergabeprozesse dienen können, beschäftigt sich die vorliegende Untersuchung mit der Identifikation jener Faktoren, die in solchen Unternehmen im Übergabeprozess als unterstützend oder hinderlich erlebt wurden. Dazu wurden in der empirischen Untersuchung Unternehmer und Unternehmerinnen im Bezirk Freistadt mittels leitfadengestützter Experteninterviews exemplarisch befragt und die Interviews entsprechend der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die zwölf beteiligten Unternehmen existierten bereits zumindest in der der dritten Generation. Die Ergebnisse zeigten eine durchschnittlich positive Bewertung des Prozesses, wobei sich die Rollenkommunikation als ein wesentlicher Faktor herausstellte. Die emotionalen Herausforderungen betrafen vor allem die Rollengestaltung hinsichtlich Führungs- bzw. Entscheidungspositionen sowie die Rückzugsproblematik des Seniors/der Seniorin. Es zeigte sich auch, dass systemische Methoden, wie etwa die 'Perspektivenübernahme' brauchbare Hilfsmittel darstellen könnten, um Unternehmer und Unternehmerinnen bei Übergabeprozessen rechtzeitig zu unterstützen.

AutorIn:
Ecker, Mag.a MAS, Birgit

Titel:
Wissensmanagement in von der Stadt Wien subventionierten Kulturbetrieben

Jahr: 2015 Kodierung: COE0294

Abstract:

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Wissensmanagement im Kulturbetrieb. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen die implizit und explizit ergriffenen Wissensmanagement-Maßnahmen in von der Stadt Wien subventionierten Kulturbetrieben. Da keine Studien vorliegen hat die Arbeit das Ziel, den aktuellen Stand der Wissensmanagement-Maßnahmen im Wiener Kulturbetrieb abzubilden und damit weiterführende

Untersuchungen zu ermöglichen. Es wurden ExpertInneninterviews mit acht GeschäftsführerInnen von Wiener Kulturbetrieben geführt und in der Tradition der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ausgewertet. Um zusätzlich Erkenntnisse über eventuelle Unterschiede oder Gemeinsamkeiten zu gewinnen, wurden GesprächspartnerInnen aus verschiedenen Kulturbetriebstypen (Theater, Museum und Festival) gewählt. Die Ergebnisse zeigen, dass in den untersuchten Kulturbetrieben Maßnahmen zur Wissensbewahrung und Wissensverteilung ergriffen werden. Sie werden jedoch selten als Wissensmanagement-Maßnahmen deklariert und finden meist anlassbezogen statt. Eine umfassende und systematische Herangehensweise ist nicht erkennbar. Der Verlust von Wissen, der dem Betrieb durch das Ausscheiden von MitarbeiterInnen entsteht, scheint bewusst hingenommen zu werden. Es werden kaum Maßnahmen gesetzt um das Wissen abzubilden und im Betrieb zu halten. Deutlich erkennbar ist ein hoher Stellenwert von informellem Wissensaustausch, durch den häufig Defizite in formell organisierten Strukturen ausgeglichen werden. Die Bereitschaft zur Entwicklung von längerfristigen Maßnahmen, welche die Besonderheiten des Kulturbetriebs berücksichtigen, scheint nicht gegeben. Voraussetzung dafür wäre ein Wandel hin zu einer Unternehmenskultur, in der Wissen als wertvolle Ressource anerkannt wird.

AutorIn:
Fuchs, BA, Alexandra Charlotte

Titel:
'Führung trifft Rituale' Die Auseinandersetzung um den Einsatz von Ritualen als Führungsinstrument und deren soziale Bedeutung aus subjektiver Sicht von Führungskräften.

Jahr: 2015 Kodierung: COE0295

Abstract:
Um im zunehmenden globalen Wettbewerb mithalten zu können, sind Unternehmen gezwungen, sich wirtschaftlichen Gegebenheiten und den Umweltveränderungen anzupassen. Dies führt zu großen Herausforderungen, sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeitende, da durch stete betriebliche Veränderungsprozesse Gefühle wie Unsicherheit, Demotivation und Angst in der Arbeitswelt zunehmen. Stress, Druck und Angst sorgen für Unruhe im Ge-hirn. Daher rät Hüther, Neurobiologe, individuelle Rituale zu entwickeln, da diese beruhigend auf das Nervensystem wirken und den Personen Orientierung sowie Halt vermitteln (vgl. Kirch 2012, o. A.). Ziel dieser Masterthesis war die Erfassung der subjektiven Sichtweise von acht Führungskräften in Bezug auf deren konkrete Ritualnutzung. Dabei war von Interesse, welche Rituale als Führungsinstrument inszeniert werden und wie die Führungskraft deren soziale Bedeutungsfunktionen beschreibt. Zudem sollte geklärt werden, ob und inwiefern Rituale persönliche Wohlgefühle bei Mitarbeitenden auslösen und dadurch das soziale Klima beeinflussen könnten. Im Rahmen der empirischen Untersuchung wurden leitfadengestützte halbstrukturierte Experteninterviews durchgeführt, welche nach der Methode der strukturierten Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring analysiert wurden. Die Ergebnisse gingen großteils mit der theoretischen Einbettung konform, da Ritualhandlungen ein förderlicher Einfluss auf das soziale Klima zugesprochen wurde. Dadurch ließe sich die Schlussfolgerung ableiten, dass Rituale verstärkt in das Zentrum der Unternehmensführung gerückt werden könnten, um das persönliche Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken und parallel dazu die Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern. Keywords: Unternehmenskultur – Rituale – Führungsinstrument – soziale Bedeutungsfunktionen – soziales Klima.

AutorIn:
Gspan, Nicole

Titel:
'Darf die Feuerwehr Fehler machen?' Fehlerkultur in Risikomilieus am Beispiel der Berufsfeuerwehr Innsbruck

Jahr: 2015 Kodierung: COE0296

Abstract:
Fehler und das Handling von Fehlern gewinnen in Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Die klassischen Fehlerdefinitionen sowie der klassische Umgang mit Fehlern werden den heutigen Anforderungen nicht mehr

gerecht. Begriffe wie 'Fehlertoleranz', 'Fehleroffenheit', 'lernende Organisation' rücken immer mehr in den Fokus der Unternehmen. Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, ob Fehler in Risikomilieus erlaubt bzw. sogar erwünscht sind. Ebenso wird der Umgang mit auftretenden Fehlern in Abhängigkeit von Führung(spersönlichkeit) und Unternehmenskultur betrachtet. Im ersten Teil wird die für diese Forschungsarbeit relevante Literatur ausführlich dargestellt. Im zweiten dieser Arbeit Teil werden durch qualitative Experteninterviews mit Mitgliedern dieses Risikomilieus die Aspekte im Umgang mit Fehlern aufgezeigt mit dem Ziel, Antworten auf die Leitfrage zu finden bzw. empirisch zu belegen. Die Ergebnisse demonstrieren, dass die Forschungsfrage nur zum Teil beantwortet werden konnte: einerseits aufgrund der zu komplexen Fragestellung, andererseits aufgrund der Facettenvielfalt der untersuchten Gebiete. Die in den Interviews angeführten Argumente unterstreichen, wie wichtig die weitere Forschung in diesen Bereichen ist. Das zweite Ziel der Arbeit, einen Vorschlag für einen Leitfaden zu erarbeiten, welcher als Grundlage für die Einführung bzw. Ausarbeitung einer Fehlerkultur im Risikomilieu Berufsfeuerwehr dienen soll, konnte durch die Auswertung der Interviews erreicht werden.

AutorIn:
Kadlik, Andrea

Titel:
Frauenselbständigkeit ab 45 Jahren als Ein-Personen-Unternehmerinnen im Arbeitskontext Beratung

Jahr: 2015 Kodierung: COE0297

Abstract:
Das Hauptinteresse der vorliegenden Arbeit richtet sich auf die Motivation von Frauen ab 45 Jahren, die sich als Ein-Personen-Unternehmerinnen in wissensbasierten Dienstleistungen selbstständig machen. Diese Motivation wird näher beleuchtet und der Thematik werden ggf. neue Aspekte hinzugefügt. Die Arbeit wurde in der Tradition der qualitativen Forschung erstellt und soll den LeserInnen auch einen Einblick in die Rahmenbedingungen der Selbstständigkeit dieser Zielgruppe geben. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit in Bezug auf die motivationalen Zustände der befragten Frauen können den Schluss zulassen, dass intrinsische Motivationsfaktoren einen deutlicheren Einfluss als extrinsische Motivationsfaktoren haben. Hier stehen Selbstverwirklichung und eine selbstbestimmte Lebensführung im Vordergrund. Auf der individuellen Ebene können sich ab der Lebensmitte Änderungen vollziehen, die ein Hinterfragen der beruflichen Situation bewirken können und mit der Konsequenz der Selbstständigkeit beantwortet werden. Diese Form scheint den Gestaltungsspielraum und die Authentizität zu bieten, die im Angestelltenverhältnis vermisst werden. Die Herausforderungen, die mit dem Schritt in die Selbstständigkeit verbunden sind, wie z.B. finanzielle Unsicherheit oder das Wegfallen von fixen Strukturen, wird durch erlebte Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und eine gewisse Unabhängigkeit kompensiert. Persönlich relevante Werte (z.B. Wertschätzung, Nachhaltigkeit, Work-Life-Balance) finden in der Selbstständigkeit mutmaßlich mehr Platz und demnach kann das Arbeitsmodell der Selbstständigkeit auch ein Abbild von Vorstellungen der Lebens- und Arbeitswelt von Frauen in der Lebensmitte darstellen. Gut ausgebildete Frauen ab 45 Jahren, die sich als Einzelunternehmerinnen im Bereich der wissensbasierten Dienstleistungen selbstständig machen, werden zahlreicher und rücken auch unter Berücksichtigung des demografischen Wandels in den arbeitsmarktpolitischen Blickpunkt. Sie können eine interessante Zielgruppe für weiterführende Forschungen darstellen.

AutorIn:
Mader, Dipl.-Ing., Wolfgang

Titel:
Leadership für eine wirkungsvolle Innovationskultur in Unternehmen und Teams

Jahr: 2015 Kodierung: COE0299

Abstract:
Der 'Leuchtturm' für diese Arbeit ist die Forschungsfrage: 'Welches Führungsverhalten stärkt die Innovationskultur von Unternehmen und Teams?' Im theoretischen Teil wird herausgearbeitet, was Unternehmenskultur genau ist, wie Innovationskultur zum Erfolgsfaktor wird und wie Führung die Innovationskultur beeinflusst. Ebenso werden die

Rolle der veränderbaren Haltung von Führungskräften, das Balancieren der Dilemmata von Führung und wo es Mut benötigt für innovationsförderliche Grenzgänge behandelt. Den theoretischen Kern bilden die Basisarbeiten von Ed Schein zur Organisationskultur und die X und Y-Theorie von Douglas McGregor, verbunden mit den aktuellen Studien 'Erfolgsfaktor Innovationskultur' von J.U. Meyer und die Kulturstudie 'Führungskultur im Wandel' der Initiative INQA. Die empirische Untersuchung der Forschungsfragen erfolgt durch halb-standardisierte Interviews mit acht Führungskräften aus vier innovati-onsstarken Unternehmen, die mittels der qualitativen Inhaltsanalyse 'Inhaltliche Strukturierung mit deduktiver Kategorienbildung' nach Mayring ausgewertet wurden. Die Vogel-Perspektive der Zusammenschau aus Literaturarbeit und empirischer Arbeit brachte als verbindendes Ergebnis das Bild 'Innovationskultur als Nährboden – ein Nährboden, der möglich macht!'. In einem Umfeld des stetigen Wandels kann die Kultur ein tiefer, breiter und stabiler Nährboden sein, damit Menschen und Organisationen ihre Möglichkeiten und Potentiale entfalten, offen und motiviert sind für Erneuerung und kontinuierlich Innovationen hervorbringen. Die Innovationskultur ist aber ein sensibler Nährboden, der von verantwortungsbewussten Führungskräften zu kultivieren ist. Das förderliche Verhalten von Führungskräften wird im Schlussteil ausführlich beschrieben. Die Grundhaltungen und das damit verbundene Verhalten der Führungskräfte beeinflussen die 'Fruchtbarkeit' des Nährbodens für Kreativität und Innovation in Unternehmen und in Teams umfassend und wesentlich. Die Führung hat dabei eine gestaltende und richtungsweisende Funktion.

AutorIn:
Prantl, Mag.a (FH), Andrea

Titel:
Emotionale Herausforderung Unternehmensnachfolge - Was bewegt die ÜbergeberInnen?

Jahr: 2015 Kodierung: COE0300

Abstract:
In den nächsten Jahren werden in Österreich 45.700 Betriebsübergaben (exkl. Ein-Personen-Unternehmen) anfallen. Ähnlich wie in ganz Mitteleuropa sichern die Klein- und Mittelbetriebe im Durchschnitt auch in Österreich zwei Drittel der Arbeitsplätze und damit den nationalen Wohlstand. Die Weiterentwicklung vieler KMU-Betriebe von Generation zu Generation ist daher nicht nur für die Betriebe wichtig, sondern auch gesamtwirtschaftlich und arbeitspolitisch von Bedeutung. Als Schlüsselfigur im Nachfolgegeschehen werden die ÜbergeberInnen gesehen und ein erfolgreicher Nachfolgeprozess hängt vielfach von der emotionalen Bereitschaft der UnternehmerInnen zum Loslassen ab. Die allgemeine Literatur liefert Hinweise darauf, dass der Unternehmensaustritt für die ÜbergeberInnen verbunden ist mit einem Verlust an Status, Macht und Lebenssinn. Ausgehend von dieser Theorie zentriert sich diese Arbeit auf die Betrachtung der emotionalen Herausforderungen der Seniorgeneration im Übergabegeschehen. Für die Untersuchung wurden in fünf verschiedenen Branchen ÜbergeberInnen und in vier Fällen auch nahestehende Angehörige in einem narrativen Interview zu den spezifischen emotionalen Erlebnissen im Nachfolgeprozess befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass das bisherige Bild der ÜbergeberInnen in der Fachliteratur möglicherweise nicht mehr stimmig ist. Dass der Unternehmensaustritt für die ÜbergeberInnen mit Zukunftsängsten und einem emotional schwierigen Loslassprozess verbunden sein soll, kann in dieser Arbeit nicht festgestellt werden. Es wird daher vermutet, dass sich ein neuer Sozialtypus an UnternehmerInnen entwickelt mit einer Übergebergeneration, die nicht von einem ausgeprägten Macht- oder Statusdenken gelenkt wird und sich emotional gut auf Veränderungen im (Arbeits-)Leben einstellen kann.

AutorIn:
Stoiber, Ing. Mag., Philipp-Marc

Titel:
Atypische Beschäftigungsverhältnisse und deren soziale Folgen

Jahr: 2015 Kodierung: COE0301

Abstract:
In der vorliegenden Arbeit wird der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen atypische Beschäftigungsformen auf das soziale Umfeld älterer Menschen haben und wie die betroffenen Menschen im Alltag damit umgehen. Im

theoretischen Teil dieser Arbeit werden sowohl die verschiedenen Möglichkeiten atypischer Beschäftigung als auch deren prekäre Formen beschrieben, der Begriff 'working poor' wird erklärt und es wird hinterfragt, inwieweit es einen Zusammenhang zwischen atypischen Beschäftigungsformen und prekären Verhältnissen gibt. Die Datenerhebung erfolgt mittels narrativer Interviews. Für die Auswertung der Interviews wird die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse herangezogen. Die Betrachtung erfolgt aus dem Blickwinkel von Personen die schon in Pension sind, beziehungsweise kurz vor der Pensionierung stehen. Die Wahl des narrativen Interviews erfolgt aus dem Interesse heraus, die jeweiligen Lebensgeschichten zu erfahren und welche Strategien zur Bewältigung des Alltags angewendet werden. Einen besonderen Stellenwert nimmt die Frage nach den Auswirkungen der atypischen Beschäftigung auf den Alltag und die Alltagsgestaltung ein. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass es zwei Typen von Bewältigungsstrategien gibt. Typ eins sucht aktiv nach geeigneten Lösungsmöglichkeiten für die jeweilige Problemsituation um sich so individuelle Möglichkeiten zur Bewältigung zu schaffen, während Typ zwei sich durch ein Reagieren auf vorgegebene Lösungsmöglichkeiten und Handlungszwänge charakterisieren lässt und seine Ziele den äußeren Lebensumständen entsprechend anpasst, zurücknimmt oder komplett aufgibt.

AutorIn:
Taslimi, Bakk.a, Natascha

Titel:
Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihre Coachin. Faktoren im Führungskräfte-Coaching, die Abhängigkeit von Coaching entgegenwirken.

Jahr: 2015 Kodierung: COE0302

Abstract:

Die positive Wirkung von Coaching ist in Studien erwiesen. Seit einigen Jahren mehren sich kritische Stimmen, die Coaching auch negative Begleiterscheinungen attestieren, analog zu Medikamenten werden mögliche Nebenwirkungen angeführt. Ziel der Untersuchung ist es, festzustellen, ob Führungskräfte nach einer längeren Coaching-Phase Abhängigkeit von Coaching entwickeln können und wie dieser vorgebeugt werden kann. Dazu wurden Führungskräfte der mittleren Managementebene mittels qualitativer Interviews zu ihren Erfahrungen befragt und die Ergebnisse durch eine Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Um Abhängigkeit im Coaching zu vermeiden, muss es als geeignetes Beratungsformat für den Klienten/die Klientin identifiziert und regelmäßige Supervision des Coaches/der Coachin als Voraussetzung angesehen werden. Abhängigkeit ist eher bei Kurzzeitcoaching als bei längeren Coaching-Phasen zu erwarten.

AutorIn:
Varga, Andrea

Titel:
Beliefs der Akkulturation ungarischer Minderheiten in Österreich

Jahr: 2015 Kodierung: COE0303

Abstract:

In der vorliegenden Arbeit wird der Einfluss von Beliefs auf die Migrationsgeschichten der ungarischen Minderheit in Österreich untersucht.Ausgehend von theoretischen Erkenntnissen aus den Bereichen Migration, Akkulturation, Kommunikation, kulturelle Identität, kognitive Dissonanz und Entwicklungspsychologie wird am Beispiel von Migrations- und Akkulturationsprozessen herausgearbeitet, welchen Stellenwert Wirklichkeitskonstruktionen haben, wie und wodurch sie sich verändern und welche Gestaltungsmöglichkeiten sie Personen in sozialen Systemen eröffnen. Die entwickelten Hypothesen wurden anhand von Gruppendiskussionen untersucht.

AutorIn:
Arbter, Kurt

Titel:

Führungsstil und Qualitäten der Kreativen

Jahr: 2015 Kodierung: COE0304

Abstract:

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit Führungspersönlichkeiten, die in einem kreativwirtschaftlichen Betrieb arbeiten und kreative Leistungen von Einzelpersonen oder Teams in Organisationen managen. Insofern wird untersucht, welcher Führungsstil in einer kreativen Organisation existiert, welche Ressourcen und Freiräume Führungskräfte ihren Mitarbeitern geben und ob es mögliche Handlungsansätze gibt, die dafür sorgen, dass das Vertrauen nicht nur auf persönlicher Ebene gestärkt wird, sondern auch zum Unternehmen und dessen Ziele.

Im theoretischen Teil wird zu Beginn eine allgemeine Definition und Klärung der Begriffe Kreativität, kreative Prozesse und Führungsstile dargestellt. Mit diesen Grundlagen ergeben sich Anknüpfungspunkte für die Kreativwirtschaft und einen kreativen Führungsstil den es benötigte kreativen Leistungen zu managen.

Abgeleitet aus der Theorie und dem zu Beginn bestimmten Ausgangsmaterial wurde für die Datenerhebung der qualitativen Sozialforschung ein Interviewleitfaden ausgearbeitet und für Interviews verwendet. Ziel der Befragung ist es, einen subjektiven sowie individuellen Einblick über die Rolle und Funktion von Führungspersönlichkeiten aus der gelebten Praxis zu erhalten. Nachdem das verbale Material in eine schriftliche Form transkribiert wurde, ist es mithilfe einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse, jedoch unter Berücksichtigung des Ausgangsmaterials zusammengefasst worden und letztendlich einem Auswertungsverfahren unterzogen.

Die Ergebnisse lassen eine Diversität und Komplexität der kreativen Führung erahnen und dienen als eine Art, erste Bestandsaufnahme über Motivation, Aufgaben, Herausforderungen und Nutzen. Allgemein kann jedoch dargestellt werden, dass ein kreativer Führungsstil bestrebt ist, Personen zu vereinen, um etwas Neues zu schaffen.

AutorIn:

Hinteregger, BSc, Valentina

Titel:

Der schwierige Umgang mit Fehlern. Zugänge und Lernstrategien von Führungskräften im HR-Bereich im Umgang mit Fehlern

Jahr: 2015 Kodierung: COE0306

Abstract:

Mit steigender Komplexität und Dynamik des wirtschaftlichen Umfeldes suchen Unternehmen neue Wege mit diesen Herausforderungen umzugehen. Die Tendenz geht weg von einem tayloristischen in Richtung eines wissensorientierten Ansatzes. Hier soll durch mehr Eigenständigkeit und Selbstverantwortung im Finden von Lösungen das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt werden. Gleichzeitig führt das zu einem Anstieg an Fehlern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein produktiver Umgang mit diesen Fehlern ist erfolgsentscheidend für die Lernagilität und somit die Überlebensfähigkeit eines Unternehmens.

In dieser Masterthesis wurden Führungskräfte im HR-Bereich hinsichtlich ihres Umgangs mit Fehlern untersucht. In qualitativen Experteninterviews wurde der unternehmenskulturelle Umgang mit Fehlern, der Umgang mit eigenen Fehlern sowie mit Fehlern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Veränderung im Zeitverlauf und Zugänge zu Lernen aus Fehlern ermittelt. Dabei zeigte sich, dass die Fehlerkultur des Unternehmens eine untergeordnete Rolle spielte. Die Führungskräfte wiesen je nach persönlichem Fehlerverständnis eine sehr individuelle Vorgehensweise im Fehlermanagement auf. Das Vertrauen zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter stellte sich als entscheidendes Kriterium für die Bewertung des Fehlers und die weitere Entwicklung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters heraus. Einige der Befragten verbanden Fehler ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit eigenen Führungsfehlern. Diesbezüglich wurden mangelnde Information und Überforderung am meisten genannt. Gleichzeit gaben mehrere Interviewpartnerinnen und Interviewpartner an, dass der Lerneffekt außerhalb der 'Komfortzone' am größten sei. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu innovativen Lernprozessen anzuregen, muss eine Führungskraft fähig sein, Fehler konstruktiv zu managen. Mit den Ergebnissen dieser Masterthesis wurde deutlich, dass der Umgang mit Fehlern in der Führungskräfte-, Personal- und Organisationsentwicklung verstärkt Beachtung verdient

AutorIn:
Hold, Mag.a Isabella

Titel:
Frauen in Spitzenpositionen. Entwicklungen – Herausforderungen – Best Practise

Jahr: 2015 Kodierung: COE0307

Abstract:

Die öffentliche Debatte zu 'Frauen in Spitzenpositionen' wird immer häufiger auf gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene geführt. Statistiken und Studien be-legen, dass es hier nach wie vor noch kein ausgeglichenes Geschlechterverhält-nis gibt. Die vorliegende Arbeit hat dieses Thema aufgegriffen, den Status quo beleuchtet und quantitativ erhoben, wann der Zeitpunkt ist, dass sich Frauen für Spitzenpositionen entscheiden. Die Erhebung zielte darauf ab, herauszufinden ob diese Entscheidung in einer bestimmten Lebensphase getroffen wird und wel-che förderlichen sowie hinderlichen Faktoren es auf dem Weg zur Topposition gibt. Zur Erhebung wurden 12 problemzentrierte Interviews mit Frauen aus Spit-zenpositionen, aus den unterschiedlichen Branchen und Lebensphasen geführt. Die Ergebnisse zeigen, dass in den wenigsten Fällen die Entscheidung bewusst getroffen wurde. Eine Gemeinsamkeit die jedoch, dass die befragten Frauen ge-stalten, verändern und etwas bewirken wollen. In den Gesprächen weisen die Frauen in Toppositionen darauf hin, dass es notwendig ist die Komfortzone zu verlassen und sich die Aufgaben zuzutrauen. Das Modell 'Können, Wollen und Dürfen' zieht sich von der Theorie bis zur Praxis durch. Denn eine Spitzenposi-tion einzunehmen, heißt für die Befragten, Wollen und Können. Als förderlich werden die öffentliche Debatte, die konkreten Frauenförderprogramme und Un-terstützerInnen genannt. Neben dem Netzwerk wirkt die persönliche Sichtbarkeit und Positionierung förderlich. Als hinderlich werden vorwiegend die mangelnden Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben genannt. Die Frage die sich abschließend stellt ist, werden Frauen über den Zeitverlauf der nächsten Jahrzehnte ihre Chancen ergreifen und ihren Beitrag leisten, um nachhaltig eine Gleichstellung in Wirtschaft und Gesellschaft zu erreichen?

AutorIn:
Humer, Dipl.-Ing. Günther

Titel:
Das Thema Sinn im Coaching - Grundlagen, Anwendungsbereiche und Methoden

Jahr: 2015 Kodierung: COE0308

Abstract:

Die Arbeitswelt ist von zunehmender Komplexität und intensiven Veränderungen geprägt. Viele Menschen empfinden Druck und Überforderung und erleben sich auf das Funktionale reduziert. Viele stellen sich die Frage nach dem 'Wozu?'. Welche Beratungsformate und Themen können hier Unterstützung leisten? Darauf versucht diese Arbeit Antworten zu finden, indem sie das Thema Sinn im Coaching und dessen Grundlagen und Anwendungsbereiche untersucht.

Den Ausgangspunkt bilden die Grundlagenwerke aus der Logotherapie und Existenzanalyse von Frankl und Längle sowie jene der sozialen Systemtheorie von Luhmann. Darauf aufbauend wird das Thema Sinn und seine Bedeutung im Work-Life-Kontext bearbeitet. Besonderes Augenmerk gilt jenen Faktoren, die Sinnerfüllung und Sinndefizite im Beruf beeinflussen. Die Bereiche Führung und Organisation werden in diese Überlegungen miteinbezogen.

Der empirische Teil gründet auf Problemzentrierten Interviews, die mit neun Coaches gemacht wurden. Für die Auswertung wurde die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt.

Die Arbeit kommt zu dem Ergebnis, dass Sinn ein wichtiges, zumeist implizites Thema im Coaching ist und auch künftig von Bedeutung sein wird. Sowohl die Existenzanalyse als auch der systemische Ansatz leisten dazu wertvolle Beiträge und haben großes Synergiepotenzial. Neben der Ebene der Person sind dabei das Team und die Organisation als sinnrelevante Faktoren mit zu berücksichtigen.

Ebenso hat das Thema Führung eine zentrale Bedeutung. Die Arbeit enthält auch eine Reihe von relevanten Methoden und Fragestellungen für die Bearbeitung des Themas Sinn im Coaching.

AutorIn:
Kofler, Margaretha

Titel:
Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) als Brücke zwischen Erwerbstätigkeit und Elternschaft

Jahr: 2015 Kodierung: COE0309

Abstract:
Elternbildung wird laut Eurofound (2013) als soziale Investition angesehen, die dazu beiträgt, berufliche und familiäre Verpflichtungen erfolgreich zu vereinbaren und die Belastung von Müttern und Vätern zu reduzieren. Der erste Teil dieser Arbeit beschäftigt sich mit dem Wandel von Elternschaft, Familie, Erziehung und Erwerbstätigkeit sowie möglichen Entstehungsursachen für Probleme in der Vereinbarkeit dieser Bereiche. Elternbildung wird in Österreich und in Europa in vielfältigen Formen angeboten, die Form der institutionellen Elternbildung wird überwiegend von freien und öffentlichen Trägern, vor allem von gemeinnützigen Einrichtungen organisiert. Das Thema 'Elternbildung in Unternehmen (betriebliche Elternbildung)' ist wenig erforscht. Der empirische Teil dieser Arbeit beschäftigt sich mit der Fragestellung, welche Bedeutung Elternbildungsangebote in Unternehmen (betriebliche Elternbildung) für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit haben. Ziel ist es, einen Überblick über den aktuellen Status am Beispiel von zehn ausgewählten Unternehmen in Tirol zu erhalten und einen Eindruck zu gewinnen, welche Faktoren und Rahmenbedingungen das Angebot von Elternbildungsmaßnahmen in Unternehmen beeinflussen. Für die Untersuchung wurde ein qualitatives Design in Form von teilstandardisierten ExpertInneninterviews mit Personalverantwortlichen gewählt. Die Auswertung erfolgte mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Ergebnisse zeigen, dass betriebliche Elternbildung im Sinne der Definition zum Zeitpunkt der Befragung bei den InterviewpartnerInnen nicht bekannt war und daher auch nicht angeboten wurde. Als wesentliche Faktoren, die ein Angebot betrieblicher Elternbildung beeinflussen, können 'Kenntnis bzw. Unkenntnis über das Angebot' und 'aktives Interesse der Beschäftigten am Angebot' genannt werden.

AutorIn:
Pfeiler, Michaela

Titel:
Modeerscheinung oder sinnvolle Innovation? Erfolgsfaktoren des pferdegestützten Coachings

Jahr: 2016 Kodierung: COE0310

Abstract:
Immer neue Coaching-Methoden drängen auf den europäischen Markt, der Klient/die Klientin hat kaum Möglichkeiten, diese Angebote zu beurteilen. Seit einigen Jahren sind auch in Österreich vermehrt Angebote für tiergestütztes Coachings für Führungskräfte zu bemerken. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Methode des pferdegestützten Coachings im Speziellen und der Frage nach den Besonderheiten dieser Methode beim Einsatz in Führungskräfte-Coachings. Nach einem Überblick zum 'konventionellen' Coaching gibt die Arbeit einen Einblick in die Besonderheiten eines solchen pferdegestützten Coachings. Es werden die Voraussetzungen, Möglichkeiten und Grenzen des pferdegestützten Coachings – sowohl auf tierischer als auch auf menschlicher Seite - betrachtet und die Erfolgsfaktoren der Methode durch die Befragung von Experten und Expertinnen in leitfadengestützten Interviews evaluiert und dokumentiert. Die Auskünfte der Experten und Expertinnen waren in den Grundfragen gleichlautend. Das Ergebnis dieser Arbeit widerlegt sowohl die Annahme, dass pferdegestütztes Coaching lediglich ein Modetrend ist als auch jene, dass diese Methode eine Innovation sei. Letzteres aber nur deshalb, weil sich herausgestellt hat, dass pferdegestütztes Coaching im amerikanischen Raum schon seit vielen Jahren erfolgreich eingesetzt wird und somit schwerlich als 'Innovation' angesehen werden kann. Pferdegestütztes Coaching ist eine tiergestützte Methode, die aufgrund der spezifischen, einzigartigen Merkmale von Pferden rasch und effizient zu Erkenntnissen führt, die sich – durch das Wirken auf die verschiedenen menschlichen Sinne – unmittelbar und nachhaltig ins Alltagsleben der Klienten und Klientinnen transferieren lassen.

AutorIn:
Tanzer, Monika

Titel:
Führungsverhalten und dessen Einfluss auf Burnout bei MitarbeiterInnen. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung über denZusammenhang zwischen Führungskomponenten und Burnout

Jahr: 2015 Kodierung: COE0312

Abstract:
Das Bewusstsein für psychische Beanspruchungen am Arbeitsplatz ist beson-ders bei Führungskräften noch immer gering ausgeprägt. Das besagt eine Stu-die der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (vgl. Sedlacek, 2011, 20f. zit. n. Roschker, 2014, S. 2). Der Leitsatz des Europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung lautet: 'Gesundheit und Wohlbefinden der MitarbeiterInnen muss als Führungsaufgabe wahrgenommen werden, und bei den sich rasch verändernden Arbeitsbedingungen ist eine verstärkte Orientie-rung an den MitarbeiterInnen unumgänglich'.1 Die vorliegende Arbeit richtet ihren Fokus auf MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Branchen, die im Laufe ihres beruflichen Alltags Burnout erlebten und dieses mit Unterstützung von Therapie, Selbsterkenntnis und / oder Arbeitsplatzwechsel überwunden haben. Ziel dieser Arbeit ist es zu prüfen, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Verhalten von Führungskräften und dem Entstehen von Burnout bei Mitarbeite-rInnen gibt. Der theoretische Teil beschäftigt sich mit den Kernthemen Führung und Burnout. Im empirischen Teil werden die Forschungsfragen, anhand von acht Expertinneninterviews mit betroffenen Mitarbeiterinnen beantwortet. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass nach der therapeutischen Behandlung das Thema 'Selbstverantwortung für die eigene Gesundheit' eine größere Be-deutung erhalten hat. Die Arbeit deutet darauf hin, dass sich durch das Verhal-ten von Führungskräften die Verhaltensmuster bei den MitarbeiterInnen ver-stärken bzw. verringern können, und eine Korrelation der Variablen erkennbar ist. Burnout, mittlerweile fast schon ein Modebegriff, wird gesellschaftlich oft mit persönlicher Schwäche attribuiert. Im Gegenzug dazu, kann die Phase des Burnouts aber auch als individuelle Lebens- und Wachstumskrise interpretiert werden.

AutorIn:
Einramhof-Florian, Helene

Titel:
Die Arbeitszufriedenheit der Generation Y

Jahr: 2016 Kodierung: COE0313

Abstract:
Die Arbeitszufriedenheit, die maßgeblich auch die persönliche Gesamtzufriedenheit und die Lebensqualität im Allgemeinen beeinflusst, nimmt einen entscheidenden Stellenwert im Leben ein und ist sowohl für das individuelle Wohlbefinden als auch für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von Bedeutung. Diese Masterarbeit hatte das Ziel, die Arbeitsbedingungen zur Arbeitszufriedenheit der Generation Y, jener Personen, die zwischen 1980 – 1995 geboren wurden, zu erheben und mögliche entsprechende Lösungsansätze für Unternehmen zu formulieren. Dabei wurden auch Kriterien nach dem Ausbildungsgrad sowie mögliche Unterschiede in drei vordefinierten Altersgruppen innerhalb der Generation Y berücksichtigt. Die qualitative Untersuchung ergab, dass für die interviewte Generation Y der Arbeitsinhalt die wichtigste und die Arbeitsplatzgestaltung die zweitwichtigste Rolle im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit darstellen. Weiters lassen sich Unterschiede im Hinblick auf das Ausbildungsniveau erkennen, wobei die größeren Unterschiede zwischen der Gruppe mit Lehrabschlussprüfung und den beiden anderen Gruppen mit Matura beziehungsweise Hochschulabschluss, die sich in ihren Ergebnissen eher ähneln, festgestellt werden können. Auch altersmäßige Ausdifferenzierungen innerhalb der Generation Y im Hinblick auf die Entlohnung, die Kommunikation, die Aus- und Weiterbildung sowie Anerkennung und Wertschätzung konnten ermittelt werden. Resultierend aus diesen Ergebnissen werden Arbeitsbedingungen wichtig, die es gilt, zielgruppengerecht zu identifizieren und umzusetzen.

AutorIn:
Zopf, Mag.a Petra

Titel:
Anforderungen an die betriebliche Weiterbildung aus Mitarbeitersicht.

Jahr: 2015 Kodierung: COE0314

Abstract:

Durch betriebliche Weiterbildung können einerseits Kompetenz- und Wettbewerbsvorteile geschaffen werden, andererseits kann Personalentwicklung helfen, erfolgreich auf Veränderungen von außen zu reagieren. Aktuell sind zwei wesentliche Veränderungen zu nennen, auf die es zu reagieren gilt: die demografischen Veränderungen und der Wandel zur Wissens- und Informationsgesellschaft.

Die Personalentwicklung in Banken, welche zu den wissensintensiven Branchen zählen, ist daher gefragt, ein Umfeld zu schaffen, indem Menschen lange produktiv arbeiten und sich dabei laufend weiterqualifizieren.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit den Anforderungen an die betriebliche Weiterbildung aus Mitarbeitersicht. Hierbei wurden Mitarbeiter/innen der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien mittels eines Online-Fragebogens befragt, welche Bedürfnisse und Motive es an die betriebliche Weiterbildung gibt. Zwei Generationengruppen werden speziell beleuchtet, die Babyboomer, als langjährig Berufstätige, und die Generation Y, welche die jüngste im Berufsleben stehende Generationengruppe ist. Dadurch soll erforscht werden, worin und inwieweit sich die beiden Generationengruppen unterscheiden.

Die Ergebnisse zeigen einerseits eine sehr hohe Weiterbildungsbereitschaft, auch wenn Weiterbildung tendenziell eher verpflichtend gesehen wird, und andererseits dass die Bedürfnisse der beiden Generationengruppen ähnlicher sind als angenommen.

AutorIn:
Puttner, MSc, Claudia

Titel:
EAZ - Kommunikationskultur

Jahr: 2016 Kodierung: COE0315

Abstract:

'Unternehmenskultur wirkt im Verhalten, bestimmt Denken, Fühlen, Wahrnehmen und Handeln der Beteiligten.

Eine empirische Auseinandersetzung bzw. Studie zu Unternehmenskulturen im Personaldienstleistungsbereich liegt im deutschsprachigen Raum nicht vor.

Vor diesem Hintergrund ist Ziel dieser Arbeit, eine Ist-Analyse der vorherrschenden Kulturen bei Personaldienstleistern in Österreich durchzuführen, um einen Einblick in Werte, Verhalten und Denken in dieser Branche zu erhalten und um auf Basis dieser Daten Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der einzelnen teilnehmenden Unternehmensgruppen, innerhalb von Hierarchiestrukturen, Alter und Geschlecht zu beleuchten.Für die empirische Datenerhebung wurde eine quantitative Methode eingesetzt und mittels Onlinefragebogen Kulturwerte der Unternehmen erfasst. Nach Aussagen der 320 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gilt es, die These anzunehmen, dass signifikante Unterschiede in den Unternehmenskulturen zwischen profitorientierten Klein- und Kleinstunternehmen, Organisationen mit mehr als 50 Angestellten und öffentlich verwaltetem Personaldienstleistungsunternehmen bestehen und dass Geschäftsführung/Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, unabhängig der Unternehmensgröße und -ausrichtung, eine kongruente Sicht auf ihre Kulturen haben. Durch die Analysen wird ebenfalls angenommen, dass Frauen und Männer auf bestimmte Teilaspekte der Unternehmenskultur unterschiedliche Sichtweisen haben sowie, dass 'ältere' Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Werten wie Stabilität, Sicherheit und Pünktlichkeit den Vorzug geben. Es gilt, einen positiven Zusammenhang anzunehmen, dass sich Personen mit der eigenen Unternehmenskultur stärker identifizieren, wenn unternehmensintern Flexibilität, Dynamik und Ermessensfreiheit verankert sind. Als positive Einflussfaktoren bzw. als 'Treiber' für hohe persönliche Übereinstimmung zur Unternehmenskultur konnten die Werte Teamarbeit,

Vertrauen, Konsens und Partizipation, als negative die Werte Kontrolle, Regel- und Prozessorientierung ausgearbeitet werden. Als Abschluss werden Ausblick und Handlungsfelder für Personaldienstleistungsunternehmen beschrieben.'

AutorIn:
Schanderer, Paul

Titel:
Akzeptanz von elearnings in Organisationen

Jahr: 2016 Kodierung: COE0316

Abstract:
'Die vorliegende Untersuchung wurde aus beruflichem und privatem Interesse durchgeführt. Der Autor leitet eine Schulungsabteilung ist sowohl für Präsenzseminare als auch für die Erstellung von eLearnings verantwortlich. Dabei ist aufgefallen, dass es eine schwankende Akzeptanz der eLearnings unter den MitarbeiterInnen gibt. Ziel der Forschungsarbeit ist es, Faktoren zu identifizieren, die die Akzeptanz beeinflussen können. Um neue Erkenntnisse zu erlangen, wurden Leitfrageninterviews als Methode angewandt. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass vor allem die Rahmenbedingungen stimmen sollten und dass bereits ausreichend Technologie vorhanden ist. Es wird nicht nach neuen Trends verlangt, sondern danach, die vorhandenen Möglichkeiten optimal auszunützen. Das gilt besonders für Inhalt, Aufbau und Didaktik des eLearnings. Daraus lässt sich schließen, dass die grundlegenden Vorteile von eLearning anerkannt sind, aber die Komplexität für einen erfolgreichen Einsatz unterschätzt wird. Wird eLearning nur aus Kostengründen eingesetzt und werden die in dieser Forschungsarbeit behandelten Faktoren außer Acht gelassen, wird nach Überzeugung des Autors der Erfolg und die Akzeptanz hinter den Möglichkeiten zurückbleiben.'

AutorIn:
Scherzenlehner, MSc BSc, Teresa

Titel:
Expatriation in Mexiko

Jahr: 2016 Kodierung: COE0317

Abstract:
Die Masterarbeit wurde aufgrund der Problemstellung eines zunehmenden internationalen Personaleinsatzes durchgeführt. International tätige Unternehmen benötigen immer mehr kompetente Führungskräfte, die sich der Führung von ausländischen MitarbeiterInnen im Ausland annehmen. Durch eine persönliche Betroffenheit der Autorin wurde die Expatriation in das Zielland Mexiko als Beispiel gewählt. Die beiden Forschungsfragen der Untersuchung lauten: 'Welche Kompetenzen benötigt eine österreichische Führungskraft, um mexikanische MitarbeiterInnen erfolgreich führen zu können?' sowie 'Wie kann die HR Abteilung des Unternehmens Expats in Führungspositionen gut vorbereiten und unterstützen?' (HR= Human Resources). Die Arbeit hat zwei Ziele: Zum einen die wesentlichsten Kompetenzen einer Führungskraft für eine erfolgreiche Führung von mexikanischen MitarbeiterInnen herauszuarbeiten. Und zum anderen, die wichtigsten Vorbereitungs- und Unterstützungsmaßnahmen seitens der Personalabteilung eines Unternehmens für Expats aufzuzeigen, um diese bestmöglich in der Ausübung ihrer Führungsfunktion zu unterstützen. Die Untersuchung wurde mit der Methode des Leitfadeninterviews durchgeführt und mit Hilfe des thematischen Kodierens ausgewertet. Die Ergebnisse, kurz zusammengefasst, sagen aus, dass die wesentlichsten Kompetenzen zur erfolgreichen Führung von mexikanischen MitarbeiterInnen Empathie, Kommunikation, Kulturelle Sensibilität, Fachwissen und Vorbildfunktion sind. Die wichtigsten Vorbereitungsmaßnahmen seitens der HR Abteilung für Führungskräfte sind ein gut vorbereiteter Look and See Trip, eine auf die Region bezogene kulturelle Vorbereitung sowie ein Sprachkurs. Als wesentlichste Unterstützungsmaßnahme während des Auslandsaufenthalts wird eine Ansprechperson vor Ort angeführt sowie jährliche Feedbackgespräche mit dem Headquarter. Schlussfolgernd lässt sich feststellen, dass die erfolgreiche Entsendung mit einer guten Vorbereitung der Führungskräfte beginnt und eine erfolgreiche

Führung von mexikanischen MitarbeiterInnen in erster Linie von den sozialen Kompetenzen der Führungskraft abhängig ist.

AutorIn:
Brandstötter, MSc BSc., Christian

Titel:
Maßnahmen österreichischer Großbetriebe zur Mitarbeiterbindung der Generation Y

Jahr: 2016 Kodierung: COE0318

Abstract:

Der demografische Wandel führt zum Nebeneinander und Miteinander verschiedener Generationen in Unternehmen, die alle von unterschiedlichen Werten geprägt sind. Mit der jungen 'Generation-Y' etabliert sich eine sehr gut ausgebildete Personengruppe am Arbeitsmarkt, um die ein 'war for talent' eingesetzt hat, also eine Herausforderung, die Besten dieser 'Generation-Y' für ein Unternehmen zu gewinnen. Durch die wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen, den damit verbundenen hohen Kostendruck und die immer komplexeren und individuelleren Anforderungen an die Arbeitnehmer in einem Unternehmen ist es zu einer Notwendigkeit geworden, diese neuen Kollegen im Unternehmen zu halten. Sie sind zu einem wichtigen Kapital für eine Firma geworden und es gilt, diese junge, anspruchsvolle Gruppe längerfristig zu binden. Dafür sind unterschiedlichste Maßnahmen erforderlich.

Flexible Arbeitszeitmodelle, eine ausgeglichene Work-Life-Balance, Fort- und Weiterbildungschancen, betriebliche Gesundheitsförderung sind nur einige vieler Themen, die in diesem Zusammenhang zu beachten sind.

Diese Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, herauszufinden, welche Bemühungen seitens österreichischer Großunternehmen gezielt um diese Gruppe schon implementiert wurden und wie effizient diese auch sind. Experteninterviews mit Human Resource-Managern sollen dabei ein klares Bild zeichnen und als Aussage weitere Handlungsansätze ausweisen. Die Erhebungen zeigen, dass aktuell keine Bindungsmaßnahmen explizit für die 'Generation-Y' gesetzt werden, dafür aber in für diese Zielgruppe besonders wichtigen Bereichen. Das Problembewusstsein scheint noch nicht gefestigt, die Unternehmen müssen erst eine Fokussierung auf diese Thematik entwickeln.

AutorIn:
Fidler, Mag.a Doris

Titel:
Besonderheiten des Personalmanagements in agilen Teams

Jahr: 2016 Kodierung: COE0319

Abstract:

'Diese Masterthesis geht der Frage nach den Besonderheiten im Personalmanagement für agile Softwareentwicklungsteams nach. Für die Untersuchung wurden in drei Unternehmen zehn Interviews mit verschiedenen Mitgliedern eines agilen Softwareentwicklungsteams und deren Führungskraft geführt und anschließend mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Dabei konnte festgestellt werden, dass einige Instrumente des klassischen Personalmanagements für agile Softwareentwicklungsteams kaum von Bedeutung sind. Leistungsbeurteilungen erfolgen weniger personenbezogen.

Richtungsändernde Besonderheiten wurden beim Rekrutierungsprozess gefunden: Begonnen bei der Stellenausschreibung, die vom Team erstellt oder zumindest mitgestaltet werden möchte, über die Berücksichtigung der Teambedürfnisse in der Bewerberauswahl, bis hin zur Vorstellung, dass die Letztentscheidung vom Team getroffen wird. In der Personalentwicklung wurde ein beachtlicher Variantenreichtum an Weiterbildungsmöglichkeiten vor allem innerhalb des Teams entdeckt. Als Personalfreistellungsform wird hauptsächlich die Versetzung in ein anderes Team angewendet. Telearbeit und Home Office zeigen sich für agile Softwareentwicklungsteams als eine eher ungeeignete Arbeitsform. Die Instrumente des klassischen Personalmanagements finden bei der individuellen Entgeltbestimmung auch in agilen Teams zur Gänze

Anwendung. Letztendlich haben klassische Führungsstile ausgedient und Leadership ist gefragt. Zusammenfassend lässt sich schlussfolgern, dass klassisches Personalmanagement großteils einer Überarbeitung bedarf, um den Anforderungen von agilen Softwareentwicklungsteams nachzukommen.'

AutorIn:
Orter, DI (FH) MSc MSc Michael

Titel:
Personality structure and emotional intelligence of high-potentials compared to low-potentials in a business context

Jahr: 2016 Kodierung: COE0320

Abstract:
Einige Firmen betreiben High-Potential Programme in denen eine Selektion an Mitarbeitern eine besondere Förderung und Unterstützung erhält. Es stellt sich die Frage ob es eine Gemeinsamkeit der Personen gibt die sich in solchen Programmen befinden. Welcher Typ von Menschen hat eine höhere Wahrscheinlichkeit in einen High Potential Pool einer Firma aufgenommen zu werden? Diese These beschäftigt sich mit der Analyse der Besonderheiten von High Potentials im Hinblick auf Persönlichkeit, emotionaler Intelligenz und weiterer 'Attribute' die in der Literatur als relevante Faktoren genannt werden. Welche Ausprägung an Attributen haben die Personen in High-Potential Programmen gemeinsam und was unterscheidet sie von Personen die sich nicht in High-Potential Programmen befinden? Die Aufgabenstellung dieser These liegt darin die Unterschiede anhand einer Auswahl von Attributen sichtbar zu machen. Dazu wurden Mitarbeiter aus unterschiedlichen zum Teil international agierenden Firmen eingeladen an einem Persönlichkeitstest und einem Test der emotionalen Intelligenz teilzunehmen sowie einen Fragebogen auszufüllen. Anhand der Antworten der Probanden werden diese in zwei Gruppen aufgeteilt und der Unterschied untersucht. Die Daten werden mit statistischen Methoden, wie den Chi-Square und t-Test, analysiert und die Aussagekraft zu den jeweiligen Attributen auf Signifikanz geprüft. Die Auswertung ergibt einen signifikanten Unterschied bei manchen Attributen wie z.B. beim Persönlichkeits-Typ. Dies ermöglicht eine Zusammenstellung der für High Potentials charakteristischen Attribute zu einem Muster. Die Ausprägung dieses Musters gibt eine Indikation mit welcher Wahrscheinlichkeit die Person als High Potential erkannt wird.

AutorIn:
Schmidt, MSc Oliver

Titel:
Merkmale und Unterschiede in den Arbeitswerten der Baby Boomer, Generation X und Generation Y

Jahr: 2016 Kodierung: COE0321

Abstract:
Die unterschiedlichen Generationen und deren Werte spielen in der heutigen Arbeitswelt eine wesentliche Rolle für Unternehmen. Deshalb hat sich diese Arbeit das Ziel gesetzt die drei Generationen Baby Boomer, Generation X und Generation Y in ihren Arbeitswerten zu untersuchen und die Merkmale sowie Unterschiede dieser darzustellen. Im ersten Teil werden dazu die theoretischen Grundlagen zu Werte und Arbeitswerte beschrieben und es wird näher auf die erhobenen generationellen Unterschiede in der Literatur eingegangen. Der zweite Teil umfasst die Studie zur Erhebung von Arbeitswerten dieser Generationen in österreichischen Unternehmen. Die Daten aus der quantitativen Querschnittsstudie werden nach generationelle Unterschiede in den Arbeitswerten analysiert, sowie mit anderen Forschungsergebnissen verglichen. Abschließend werden die Ergebnisse diskutiert und weitere Handlungsfelder für Forschungen aufgezeigt.

AutorIn:
Becks Papapietro, Mag.a MSc Astrid

Titel:

Mindfulness and Leadership: What Relevance Does Mindfulness have in the Work Performance of Leaders who Work in Organizations in Germany and Vienna.

Jahr: 2016 Kodierung: COE0322

Abstract:

In den letzten Jahrzenten ist das Forschungsinteresse an Mindfulness als eine klinische Interventionsthechnik in der Neurowissenschaft und der Psychologie hoch angestiegen. In der Wirtschaft ist die Forschung in diesem Bereich jedoch geinger, daher wird in dieser Studie Mindfulness im Wirtschaftskontext erforscht, bzw. bei Führungskräften. Es überprüft die aktuelle Lietratur von Führung in Organisationen und die empyrische Literatur von Mindfulness und deren Nachwirkungen im Bereich der Gesundheit und Wirtschaft. Die Literaturüberprüfung wird analysisert und mit dem qualitiaven erhaltenen Daten der Interviews an Experten über Mindfulness und Führung die in Deutschland und Wien arbeiten, verglichen. Für diese Arbeit wurde eine qualitative Forschungsmethode benutzt, wo herrauszuanalysieren ist, dass Mindfulness bei Führungskräften mehrere positive Auswirkungen hat. Diese Studie endet mit einer detaillierten Diskussion der Ergebnisse und Vorschläge für weitere Forschungsmöglichkeiten.

AutorIn:

Bayer, Mag.a Gabriele

Titel:

KundInnenerlebnis als Erfolgsfaktor – Wie wird Customer Experience Management von Unternehmen in Österreich gelebt?

Jahr: 2016 Kodierung: COE0323

Abstract:

Der Begriff 'Customer Experience' wird im Marketing-Kontext aktuell sehr häufig verwendet. Nun stellt sich die Frage, ob es sich dabei mehr um eine 'Modeerscheinung' handelt oder der Ansatz in Unternehmen auch tatsächlich Einzug gehalten hat bzw. hält. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, zu evaluieren, inwieweit und wie der Ansatz des Customer Experience Managements in Unternehmen in Österreich bereits Einzug gehalten hat und wie dieser von den Unternehmen gelebt wird. Im Detail wird den Fragen nachgegangen, wie es zur Beschäftigung des Unternehmens mit dem Thema 'KundInnenerlebnis' kam, wie das Thema umgesetzt wird und sich in Strategie, Struktur, Systemen und Kultur widerspiegelt und wie die weitere Entwicklung von Customer Experience Management in Österreich eingeschätzt wird. Anhand von qualitativen Interviews mit sieben für die Customer Experience in ihren Unternehmen verantwortlichen ExperInnen wurden die genannten Fragestellungen erörtert. Die Auswertung erfolgte mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Untersuchung zeigt, dass die Unternehmen in Österreich hinsichtlich der Umsetzung des Customer-Experience-Ansatzes noch eher am Beginn stehen. Große organisatorische Veränderungen werden noch nicht gewagt. Vielmehr wird mit Querschnittfunktionen, Projekten und externer Unterstützung der Einstieg in das Thema gesucht. Das Commitment des Top-Managements vorausgesetzt, wird versucht, die MitarbeiterInnen an Board zu holen, mit den notwendigen Skills und dem erforderlichen Wissen auszustatten und zu BotschafterInnen und MultiplikatorInnen des Ansatzes zu machen. Customer-Experience-ManagerInnen bzw. -Abteilungen kommt die Rolle von ProzessunterstützerInnen zu. Insgesamt ist Customer Experience Management eine Weiterentwicklung im Bereich der

KundInnenorientierung und kundInnenbezogenen Innovation. Die Prognose für die weitere Verbreitung des Customer-Experience-Ansatzes ist positiv.

AutorIn:
Buzanich-Pöltl, Mag.a (FH) Barbara

Titel:
Fehlerkultur in der Praxis
Relevanz, Wirkung und Hintergrund von Fehlerkultur und wie die Gestaltung von konstruktiver Fehlerkultur Organisationen und Mitglieder beeinflusst

Jahr: 2016 Kodierung: COE0324

Abstract:
In dieser Arbeit wurde untersucht, welche Wirkung und Relevanz und welchen Hintergrund Fehlerkultur in Organisationen hat und wie die Gestaltung einer konstruktiven Fehlerkultur die Organisation und deren Mitglieder beeinflusst.
Als Untersuchungsmethode wurde sowohl eine Literaturanalyse als auch eine empirische Untersuchung anhand von qualitativen Interviews mit teilweise strukturierten Fragebögen durchgeführt.
Zusammenfassend sind die wichtigsten Ergebnisse, dass Fehlerkultur in verschiedene Kontexte eingebettet ist und eine differenzierte Auseinandersetzung brauchen. Eine konstruktive Fehlerkultur unterstützt Organisationen, die in einem volatilen Wettbewerbsumfeld langfristig durch neue Fehlerkompetenzen erfolgreich sein wollen. Fehlerkulturbewusstsein beinhaltet negative Emotionen im Umgang mit Fehlern, eine persönliche und organisationale Fehlerreflexion, Fehler als Gegebenheit, den Einfluss von Vergangenheit, Kultur und Sozialisation. Verschiedene Methoden und Kriterien unterstützen Personen bei der Einschätzung und Analyse der Fehlerkultur in der eigenen Organisation. Unterschiedliche kleine und größere Konzepte sowie Interventionen werden für die Umsetzung konstruktiver Fehlerkultur vorgestellt.

AutorIn:
Aurelia, BSc, Föger

Titel:
Wertschätzung als Indikator für gelingende Kommunikation

Jahr: 2016 Kodierung: COE0325

Abstract:
In der vorliegenden Masterarbeit beschäftigte sich die Autorin mit dem Thema Wertschätzung in der Kommunikation. Sie beleuchtete die Voraussetzung der wertschätzenden Kommunikation anhand von Sozialberufen in der Institution Krankenhaus. Im Mittelpunkt ihres Forschungsinteresses standen dabei die Berufsgruppen der diplomierten Pflegepersonen und Hebammen. Dazu wurde mit einer adäquaten empirischen Methode (qualitative Interviews) Daten erhoben, nachdem in einem theoretischen Teil die wesentlichen Erkenntnisse aus der Literaturrecherche erläutert wurden. Das zentrale Interesse richtete sich auf das Verhalten bei wertschätzender oder nicht wertschätzender Kommunikation. Im theoretischen Teil wurde zuerst auf Klärung der Begriffe, Kommunikation, Sprache, Kommunikationsmodelle und Wertschätzung eingegangen. Anhand dieser Grundlagen wurde erkannt, welche Faktoren Kommunikation beeinflussen. Es wurde dargestellt, welche Voraussetzungen soziale Berufe mitbringen müssen, um wertschätzende Kommunikation gelingen zu lassen. Abgeleitet aus der Theorie wurde für die Datenerhebung ein Interviewleitfaden ausgearbeitet und eingesetzt. Das

Ziel der Befragung war, einen Einblick in die Praxis und das Verhalten von wertschätzender Kommunikation in der Pflege zu erhalten. Das gesammelte verbale Material wurde durch die qualitative Inhaltsanalyse kategorisiert und zusammengefasst. Die Ergebnisse dienten als erste Bestandsaufnahme über die Kenntnisse, Herausforderungen und Nutzen der wertschätzenden Kommunikation. Sie lassen den Schluss zu, dass Personen durch wertschätzende Kommunikation in ihrem Verhalten kreativer und ausgewogener kommunizieren. Wertschätzende Kommunikation, stellte sich heraus, ist ein wichtiger Faktor, denn sie ist zugleich Basis und Ausdruck von Wertschätzung.

AutorIn:
Gruber-Buchegger, Dipl.-Päd.in Beate

Titel:
Die Wirkung der räumlichen und organisatorischen Gegebenheiten eines Schulgebäudes auf die Motivation und das Wohlbefinden der Schülerinnen und Schüler

Jahr: 2016 Kodierung: COE0327

Abstract:
Die berufsbildenden Schulen stehen vor neuen Herausforderungen: Der Rückgang der Schüler/innen/zahlen auf Grund geburtenschwächerer Jahrgänge und zunehmender Konkurrenzdruck durch neue Ausbildungszweige an bestehenden oder neu eröffneten Schulen im erreichbaren Umfeld führen zu einem Verdrängungswettbewerb. Daraus resultiert ein Kampf um die geeigneten Jugendlichen zwischen den verschiedenen Schu-len. So wurden an der untersuchten Schule in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen zur Attraktivierung, wie eine teilweise Renovierung ergriffen. Um sich positiv von der Konkurrenz abzuheben und sich als attraktive Schule mit gutem Image zu positionieren, sollen weitere Schritte unternommen werden, welche den Bedürfnissen sowie der Moti-vation der Schülerinnen und Schüler entgegenkommen und hernach die Schüler/innen-Zahlen positiv beeinflussen. Die Autorin möchte mit Hilfe einer empirischen Untersu-chung einerseits die Wirksamkeit der bisher ergriffenen Maßnahmen erheben und ande-rerseits ergründen, in welchen Bereichen der größte Handlungsbedarf in naher Zukunft besteht. Das führt zu folgender Forschungsfrage: Inwieweit wirken die räumlichen und organisatorischen Gegebenheiten eines Schulgebäudes auf das Wohlbefinden und die Motivation der Schülerinnen und Schüler? Zur Beantwortung der Fragestellung wurden neben einer Literaturrecherche alle Auszubildenden in einer quantitativen Vollerhebung mit einem mehrseitigen Fragebogen in Papierform befragt. Als wichtigste Wohlfühlfak-toren wurden die Schul- und Pausenzeiten, die Klassengestaltung sowie das Speisen- und Getränkeangebot in dieser Reihenfolge genannt. Während die kürzlich stattgefun-denen Renovierungsschritte im allgemeinen Bereich und im Sanitärbereich bereits posi-tive Wirkungen zeitigen, deuten die Ergebnisse darauf hin, dass der größte Änderungs-bedarf bei der Klassenraumgestaltung festzumachen ist. Hier wurden zahlreiche Wün-sche nach neuen, komfortableren Möbeln, schönerer Farbgestaltung der Wände, Decken und Vorhänge sowie die Erneuerung der technischen Ausstattung geäußert.

AutorIn:
Hofbauer, MA, Petra

Titel:
Lernen in Organisationen
Wie lernen Menschen in ihrer Organisation und was bedeutet das für die Personalentwicklung dieser Organisation?

Jahr: 2016 Kodierung: COE0328

Abstract:
Im LKH Hochsteiermark wurde der Frage nachgegangen, wie das Pflegepersonal lernt und was dies für die Personalentwicklung dieser Organisation bedeutet. Die empirische Fallstudie fokussiert das Pflegepersonal und die Bereiche Basale Stimulation, MH Kinaesthetics, Pflegedokumentation sowie Stoma- und Wundmanagement. Dazu wurden zunächst 1.065 Pflegepersonen mittels Online-Fragebogen zum Thema Lernen

befragt und die Antworten aus 448 vollständig ausgefüllten Fragebögen ausgewertet. In weiterer Folge wurden 11 Personen aus verschiedenen Hierarchieebenen und Aufgabenbereichen

in Leitfaden-Interviews zum einen mit Ergebnissen aus der Online-Befragung konfrontiert und zum anderen vertiefend zu Lernen in der Organisation und der

Personalentwicklung befragt. Insgesamt wurden 8 Hypothesen und 4 Forschungsfragen aufgestellt und beantwortet. Conclusio ist, dass das meiste Lernen in der Praxis

stattfindet und dass die Stationsleitungen den Dreh- und Angelpunkt für eine gelungene Personalentwicklung darstellen. Zeit- und Personalmangel sind die Hauptfaktoren, die

Lernen in der Praxis verhindern. Am Ende der Masterarbeit erlauben sich die Autorinnen einige Handlungsempfehlungen auszusprechen.

AutorIn:
Schintler, Ulrike

Titel:
Lernen in Organisationen
Wie lernen Menschen in ihrer Organisation und was bedeutet das für die Personalentwicklung dieser Organisation?

Jahr: 2016 Kodierung: COE0328

Abstract:

Im LKH Hochsteiermark wurde der Frage nachgegangen, wie das Pflegepersonal lernt und was dies für die Personalentwicklung dieser Organisation bedeutet. Die empirische Fallstudie fokussiert das Pflegepersonal und die Bereiche Basale Stimulation, MH Kinaesthetics, Pflegedokumentation sowie Stoma- und Wundmanagement. Dazu wurden zunächst 1.065 Pflegepersonen mittels Online-Fragebogen zum Thema Lernen

befragt und die Antworten aus 448 vollständig ausgefüllten Fragebögen ausgewertet. In weiterer Folge wurden 11 Personen aus verschiedenen Hierarchieebenen und Aufgabenbereichen

in Leitfaden-Interviews zum einen mit Ergebnissen aus der Online-Befragung konfrontiert und zum anderen vertiefend zu Lernen in der Organisation und der

Personalentwicklung befragt. Insgesamt wurden 8 Hypothesen und 4 Forschungsfragen aufgestellt und beantwortet. Conclusio ist, dass das meiste Lernen in der Praxis

stattfindet und dass die Stationsleitungen den Dreh- und Angelpunkt für eine gelungene Personalentwicklung darstellen. Zeit- und Personalmangel sind die Hauptfaktoren, die

Lernen in der Praxis verhindern. Am Ende der Masterarbeit erlauben sich die Autorinnen einige Handlungsempfehlungen auszusprechen.

AutorIn:
König, Teresa

Titel:
Der Arbeitsplatz als Bühne. Die Relevanz des imaginierten Rollenspiels im Arbeitsfeld von Berufstätigen.

Jahr: 2016 Kodierung: COE0329

Abstract:

Der Arbeitsalltag stellt in der heutigen Zeit aufgrund von komplexen

Arbeitsvorgängen und vielfältigen Aufgaben und der damit verbundenen

Rollengestaltung eine große Herausforderung für die Arbeitnehmer und

Arbeitnehmerinnen dar. Die Anforderungen durch die sich ständig

verändernden Arbeitsinhalte und –tätigkeiten verursachen emotionale, kognitive

und soziale Belastungen, die ohne entsprechende Diagnose, Intervention und Prävention zu vermehrten Fehlzeiten und Krankheitstagen von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen aufgrund von Erkrankungen am Arbeitsplatz führen, wie zum Beispiel Burnout oder Migräne. Da der Mensch keine starre Rolle innehat, sondern je nach Situation und Szene agiert, befindet er sich stets in einem Aushandlungsprozess der jeweils angemessenen Rolle. Erving Goffman behauptet sogar, alle Menschen spielten Theater, ihre Interaktionspartner seien gleichzeitig Mitspieler und Publikum und ihr Umfeld stelle die Bühne mit ihren Requisiten dar. Unter diesen Gesichtspunkten behandelt diese Arbeit folgende Forschungsfragen: Welche Auswirkungen hat die subjektive Betrachtung des Arbeitsalltags als 'Bühne'? Wie wird der Arbeitsalltag und die eigene Berufsrolle erlebt? Wie wird das Arbeitsumfeld erlebt und mit eigenen Worten beschrieben? Zur empirischen Untersuchung des Forschungsgegenstandes wurde im Vorfeld der Erhebung von der Autorin ein Experiment gestaltet, dass von vier sorgfältig ausgewählten Probanden und Probandinnen selbstständig an ihrem Arbeitsplatz durchgeführt und im Anschluss daran in einem persönlichen Interview reflektiert wurde. Die Gespräche ergaben, dass der Aspekt der Bühne eine Außenperspektive auf Interaktionen, Personen und Geschehnisse eröffnet, wodurch eine spielerische Beobachtung und Bewertung von Charakteren, Verhaltensweisen und Situationen möglich wird. Die Verhaltensweisen und Interaktionen in üblichen Alltagssituationen können dadurch anders bewertet und verändert, ein neutralerer Blickwinkel und dadurch eine spürbare Entlastung erreicht werden.

AutorIn:
Lutz, Sabine

Titel:
Inwieweit können Führungskräfte mit Vertrauen und Wertschätzung den impliziten Wissensaustausch zwischen den Generationen fördern

Jahr: 2016 Kodierung: COE0330

Abstract:
'Ich bin ja schon zu alt' die Aussage von unzähligen KlientInnen im Einzelberatungskontext des AMS im Alter ab 45 Jahren, als Begründung für die oft lange hinter ihnen liegende Arbeitssuche. Die Vermittelbarkeit dieser Menschen am Arbeitsmarkt schwindet in den letzten Jahren zunehmend. Junge und erfahrene MitarbeiterInnen sind für die Wirtschaft unerlässlich als Ressource. So ergibt sich die Fragestellung des Wissenstransfers zwischen den Generationen, und wie Führungskräfte diese mit Vertrauen und Wertschätzung fördern können. Ziel dieser Arbeit ist es, für die Notwendigkeit von Generationenmanagement und das Eingehen auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse von MitarbeiterInnen, Führungskräfte zu sensibilisieren. Es soll als Selbstverständlichkeit und als erfolgsbringend für das Potential des Unternehmens erkannt werden. Es ist das Bestreben, in Form von Führungskräftecoachings oder als Teamcoachings, diese Erkenntnis in Organisationen zu bringen. Experteninterviews mit Leitfadenfragebogen wird als Methode der empirischen Untersuchung verwendet. Sie wird mit Tonbandaufzeichnungen durchgeführt und anhand von qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2002) in Kombination mit dem Eklektizistischen Vorgehen (Zepke, 2016) ausgewertet. Die Untersuchung hat eine Sensibilität der Führungskräfte in Richtung Vertrauen und Wertschätzung ergeben, wenn auch in unterschiedlichen Ausprägungen. Schlussendlich kann Führen nur gelingen, wenn mit Vertrauen und Wertschätzung im Unternehmen verankert sind.

AutorIn:
Luxner, Mag.a Laura

Titel:
Alle Bedürfnisse befriedigt? Wertschätzende Rückmeldung als Mo(tiva)tor.

Jahr: 2016 Kodierung: COE0331

Abstract:

Ziel dieser Arbeit ist es, aufzuzeigen wie die Feedbackkultur in Erwachsenenbildungs-einrichtungen gelebt wird. Es wird die Annahme getroffen, dass ein wertschätzendes Feedback, welches den Menschen als individuelle Persönlichkeit wahrnimmt und sich auf seine/ihre Fähigkeiten bezieht, die Motivation stärkt. Welche Bedürfnisse gilt es bei den MitarbeiterInnen zu befriedigen? Genügt die monetäre Belohnung auf eine erbrachte Leistung? Im Speziellen wird untersucht, ob eine wertschätzende Haltung im interaktiven Austausch zwischen MitarbeiterInnen und/oder der Führungskraft die Motivation fördern kann. Die Erhebung erfolgte mittels Interviews, die nach der Methode der inhaltsana-lytischen Zusammenfassung ausgewertet wurden. Es konnte festgestellt werden, dass wertschätzende Rückmeldung als motivierend erlebt wird, wenn bestimmte Vorausset-zungen gegeben sind.

AutorIn:
Mair, MSc, Gabriele

Titel:
Klang als Intervention im Beratungsprozess

Jahr: 2016 Kodierung: COE0332

Abstract:

Der Anspruch der vorliegenden Studie ist die Erforschung des Klanges als Intervention in der Beratung bei 15 bis 18 jährigen Mädchen, die psychosomatische Beschwerden sowie Stressanzeichen angeben, aber auch um die Konzentration, die in der Schule gefordert ist, aufzubauen.

Elemente aus der Musikpädagogik und der Klangarbeit wurden als Intervention in der Beratung der Mädchen eingesetzt. Diese Elemente haben gemeinsam, dass sie vorwiegend als zusätzliche Komponente der Kommunikation in der Beratung dienen. Es wurde in der Forschungsgruppe die Sprache verwendet, jedoch wurden die Instrumente in den Vordergrund gestellt. Das Angebot an musikpädagogischen Interventionen scheint in der heutigen Zeit stetig zuzunehmen. Dennoch gibt es zu diesem Phänomen kaum öffentliche Diskussionen und es mangelt an empirisch belegten Daten zu diesem Thema. Das Ziel dieser Arbeit war das Thema der klanglichen Interventionen genauer zu betrachten und einen ersten Schritt zur Erkenntnisgewinnung, mittels Tagebuchmethode, in diesem Bereich zu setzen. Dabei wurde die qualitative Vorgehensweise gewählt. Durch das Führen der Tagebücher von acht Mädchen im Zeitraum von drei Wochen, wurden Daten erhoben, welche anhand der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Dabei zeigte sich, dass der Einsatz von Klang durchaus den Anforderungen Stand hielt und dadurch einen Grundstein für weitere Untersuchungen auf diesem Gebiet legte.

AutorIn:
Meuer, PMM, Ingrid

Titel:
Die Relevanz der Empathie in eigentümerInnengeführten Kleinunternehmen

Jahr: 2016 Kodierung: COE0333

Abstract:

Die vorliegende Arbeit geht der Fragestellung nach, welche Relevanz Empathie im Arbeitsalltag von Führungskräften hat, welche Rolle diese in ihrem Führungsstil und -verhalten spielt, und welche Auswirkungen sich aufgrund

ihrer Erfahrungen daraus ableiten lassen. Die Fragen richten sich an EigentümerInnen von Kleinunternehmen, welche selbst aktiv als Führungskraft im Unternehmen agieren. Der theoretische Teil umfasst den aktuellen Forschungsstand hinsichtlich Empathie in der Führung mit dem Fokus auf empathische Führungsstile und Führungsmodelle. Die Datenerhebung erfolgt mittels problemzentriertem Interview. Für die Auswertung der Interviews wird die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse herangezogen. Die problemzentrierte Interviewform wurde gewählt, um möglichst viel Raum für narrative Aspekte zu schaffen, um das Verständnis sowie die Denk- und Handlungsmuster von Empathie bei Führungskräften besser erfassen und interpretieren zu können. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass Empathie eine unerlässliche Führungseigenschaft darstellt, die Vertrauen schafft, Beziehung aufbaut und eine enorme Bindungsfunktion zu MitarbeiterInnen und KundInnen inne hat. Empathisches Verhalten schafft zudem ein gutes Betriebsklima und fördert die Unternehmenskultur. Diese Faktoren sind maßgebliche Aspekte, um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu gewährleisten und den betriebswirtschaftlichen Erfolg langfristig zu sichern.

AutorIn:
Resch, Mag.a (FH) Daniela

Titel:
Organisationsdesign gestalten - Generation Y binden

Jahr: 2016 Kodierung: COE0336

Abstract:

Die demographische Entwicklung in den westlichen Industrieländern stellt Unterneh-men vermehrt vor die Herausforderung, junge qualifizierte Mitarbeiter noch stärker an das Unternehmen zu binden. Die vorliegende empirische Untersuchung zum Thema 'Organisationsdesign gestalten – Generation Y binden' hat die Zielsetzung, ausgewähl-te Elemente eines Organisationsdesigns auf ihre Wichtigkeit hinsichtlich der Mitarbei-terbindung der Generation Y zu untersuchen und mögliche Gestaltungsansätze im Hin-blick auf die Mitarbeiterbindung zu finden. Die Erhebung wurde anhand einer qualitati-ven Forschungsmethode mittels problemzentrierten Interviews durchgeführt. Der Fra-gebogen beinhaltet die Organisationsdesignelemente Aufbau- und Ablauforganisation, Kommunikationsstrukturen, Anforderungen an Stellen/Personalentwicklung, Führungs-strukturen und Führungspraxis. Die Auswertung zeigt, dass die Untersuchungsgruppe, (Lehrlinge eines Handelsunternehmens), alle untersuchten Elemente eines Organisati-onsdesigns hinsichtlich ihrer Bindung an das Unternehmen für wichtig erachtet. Zu den wesentlichen Gestaltungsmerkmalen eines Organisationsdesigns im Hinblick auf die Mitarbeiterbindung zählen eine klare und gerechte Aufgaben- und Verantwortungsver-teilung, eine wertschätzende Zusammenarbeit, die Einbindung in Entscheidungen, Ge-neration Y-fähige Kommunikationsstrukturen sowie reibungslose und effiziente Ar-beitsprozesse. Darüber hinaus zählen Entwicklungsmaßnahmen und Führungsstruktu-ren, die dem Partizipations- und Transparenzbedürfnis der Generation Y und ihren indi-viduellen Werten gerecht werden, zu den relevanten Gestaltungsmerkmalen eines Orga-nisationsdesigns. Als wesentlicher Stellhebel wurde das Element der 'gelebten Füh-rungspraxis' erkannt. Insbesondere die Konfliktfähigkeit, der konstruktive Umgang mit Fehlern und eine entsprechende Wertschätzungs- und Rückmeldekompetenz werden als zentrale Fähigkeiten der Führungskräfte gesehen.

AutorIn:
Schwarzfurtner, Ulrike

Titel:
'Was hat sie/er, was ich nicht hab?' Resilienz bei gekündigten Bankangestellten

Jahr: 2016 Kodierung: COE0337

Abstract:
Die vorliegende Studie befasst sich mit gekündigten Bankangestellten in Kärnten und deren Umgang mit ihrer Kündigung aus dem Blickwinkel der Resilienz. Die Bankenbranche generell und insbesondere in Kärnten steht vor großen Veränderungen. Viele Gründe sprechen für einen laufenden Mitarbeiterabbau, um die Erträge für die Stakeholder hoch zu halten. Wer auf der Strecke bleibt, sind meist sehr gut ausgebildete und einkommensverwöhnte Persönlichkeiten. Resilienz beschreibt die Widerstandsfähigkeit im Leben und ist den aktuellen Forschungen zufolge erlernbar. Nach Erarbeitung der theoretischen Grundlagen wurden im empirischen Teil zwölf problemzentrierte Interviews geführt. Zusätzlich wurde mit dem RS-13 Resilienzfragebogen nach Leppert, Koch, Brähler & Strauß (2008) die psychische Widerstandskraft als Personenmerkmal gemessen. Die Auswertung der Interviews erfolgte nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Ergebnisse dieser Studie stehen im Einklang mit den aktuellen Forschungen zum Thema Resilienz. Menschen, die ein resilientes Verhalten auszeichnet, können mit einer Kündigung besser umgehen. Überraschend war, dass die Kündigung in der Bankenbranche oft eine willkommene Alternative zu dem sehr fordernden und belastenden Job darstellt. Auch die Sinnfrage spielt eine wesentliche Rolle. Ein direkter Zusammenhang mit dem Ergebnis des RS-13 Fragebogens und dem Verhalten bei einer Kündigung konnte hingegen nicht festgestellt werden. Grund dafür könnte sein, dass in der Bankenbranche hohe Abfertigungen und Sozialpakete bei Kündigungen vereinbart werden, die unterstützend in diesem Prozess wirken. Auch die Möglichkeit der Teilnahme an Outplacementprogrammen zeigt positive Auswirkungen auf das resiliente Verhalten.

AutorIn:
Vamosi, Anita

Titel:
Welche Bedeutung hat das Seminarangebot 'Good Clinical Practice' für die TeilnehmerInnen in Hinsicht auf ihren beruflichen Alltag?

Jahr: 2016 Kodierung: COE0338

Abstract:
Qualitätskontrollmaßnahmen in klinischen Studien entbehren der Evaluation, ob Good Clinical Practice (GCP) Schulungen die individuelle Durchführung klinischer Studien beeinflussen. Ziel der durchgeführten Studie war es zu erheben, welche subjektive Bedeutung ein GCP-Training im Berufsalltag geschulter Personen im Rahmen ihrer Tätigkeit in der klinischen Forschung einnimmt.

Insgesamt wurden acht Personen zu den Auswirkungen des GCP-Seminars auf Ihren beruflichen Forschungsalltag befragt. Das Seminar wird von der Personalentwicklung der Medizinischen Universität Wien angeboten und von der Verfasserin geleitet. Es wurden die wahrgenommenen Auswirkungen und Veränderungen im Denken, in der Wahrnehmung und im Verhalten der SeminarteilnehmerInnen mittels qualitativer Inhaltsanalyse erhoben.

Die Auswertung der Leitfadeninterviews bestätigt Auswirkungen von GCP-Trainings auf die subjektive Bedeutsamkeit und das Handeln der geschulten Personen in der Durchführung klinischer Studien. Darüber hinaus konnten im Rahmen der erzählgenerierenden Gesprächsführung persönliche Aspekte der Befragten erhoben werden, die Rückschlüsse auf die subjektive Bedeutung der Schulungsinhalte zulassen.

Das GCP-Seminar führte in der Stichpobe der befragten TeilnehmerInnen zu einer subjektiv empfundenen Veränderung in der Wahrnehmung der eigenen Rolle und der Bedeutung von klinischen Studien im Berufsalltag. Alle acht befragten Personen haben nach dem GCP-Seminar aktiv Maßnahmen in ihrem Berufsumfeld umgesetzt.

AutorIn:
Kluckner, Dipl.-Päd. Simon

Titel:
Ehrenamtliches Vereinswesen

Jahr: 2017 Kodierung: COE0339

Abstract:
'Obgleich ihrer gesellschaftlichen Bedeutung gibt es noch wenige Forschungserkenntnisse über ehrenamtliches Engagement in Vereinen, insbesondere in kleineren Ortsvereinen. Dieser Umstand war der Impetus, sich dem Thema wissenschaftlich im Rahmen dieser Arbeit zu nähern. Grundsätzlich stellt sich dabei die Frage nach den Motiven welche Personen antreiben, ehrenamtlich in kleinen Vereine tätig zu sein, bzw. welche Motive zu einer Vorstandstätigkeit führen. Des Weiteren sollte der Frage nachgegangen werden, wie Vereinsmitglieder und Vereinsvorstände gefunden und gebunden werden können. Neben den Anreizen dafür wurden auch die Auswirkungen des Vereinsgesetzes auf die Arbeit in kleinen Ortsvereinen untersucht. Im Rahmen dieser Arbeit wird hinsichtlich der Forschungsmethode die Einzelfallanalyse verwendet, da damit neue Erkenntnisse im Forschungsfeld erwartet werden konnten. Die Auswertung der Interviews ist angelehnt an die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring. Als qualitative Techniken kam diesbezüglich das problemzentrierte Interview zum Einsatz. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen: besonders ältere Menschen oder Migranten profitieren von der sozialen Interaktion. Die führenden Funktionäre können einen Mehrwert durch Netzwerke oder eine bessere Reputation generieren. Aber auch der Erwerb von soft skills fällt unter diesen Punkt. Die Rekrutierung neuer Funktionäre erfolgt meistens im engen Freundes- oder Familienkreis, da die Vermittlung der Freude an der Tätigkeit über Jahre wachsen kann. Die traditionelle Rolle der Frau in der Gesellschaft ist angesichts einer lediglich kleine Anzahl an weiblichen Führungskräften im Vereinswesen leider auch hier feststellbar. Zukünftige Forschungsfelder hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements werden in gesellschaftlichen Problemzonen wie der Migration, der Alterung der Gesellschaft oder der Gleichberechtigung von Mann und Frau für wahrscheinlich erachtet.'

AutorIn:
Cernin, Hildegund

Titel:
Interkulturelle Schulkultur
Die Gestaltung der Zusammenarbeit mit Eltern der Neuen Mittelschulen in Ballungsräumen

Jahr: 2017 Kodierung: COE0340

Abstract:
Die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in Neuen Mittelschulen steigt aufgrund des gesellschaftlichen Wandels speziell in Ballungsräumen an. Die Schule muss sich, um jedem einzelnen Kind adäquate Bildungschancen zu gewähren, anpassen und bedarfsgerechte Angebote schaffen. Ein Aspekt dabei ist die Gestaltung der Kooperation mit den Eltern, die einen wesentlichen Einfluss auf den Bildungserfolg ihres Kindes haben. Damit die Schule bedarfsgerechte Angebote für Eltern mit einem Migrationshintergrund schaffen kann, muss sie als Voraussetzung dafür deren Bedürfnisse kennen. In dieser Arbeit werden ausschließlich Familien mit türkischem Migrationshintergrund betrachtet. Zur Klärung der Forschungsfrage wurden qualitative halbstrukturierte Leitfadeninterviews durchgeführt. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass die Eltern eher bereit sind, mit der Schule zusammenzuarbeiten und sich zu engagieren, wenn die Kinder ihre Lehrerinnen und Lehrer mögen und sie selbst in ihren Anliegen ernst genommen werden. Die Schule hat in der Gestaltung der Zusammenarbeit vor allem die Bedürfnisse der Eltern nach Wahrung der Identität und nach Verstehen zu berücksichtigen. Für die Kooperation heißt das, dass Settings gewählt werden müssen, die eine möglichst individuelle Begegnung zulassen. Ein

besonderes Augenmerk ist dabei auf die Überwindung von Sprachbarrieren zu richten und auf einen zeitgerechten Austausch von Informationen. Das Kinder-Eltern-Lehrer-Gespräch ist den Eltern als Gesprächsformat noch weitgehend unbekannt und muss durch Schulentwicklungsprozesse erst zu den Eltern kommen.

AutorIn:
Schachner, Ing. Robert

Titel:
Anwendung des Managementtools Team-Ziel-Dialog im Unternehmen ÖBB – Konzept und Wirklichkeit auf dem Weg zu einer lernenden Organisation

Jahr: 2017 Kodierung: COE0341

Abstract:
Viele namhafte Wissenschaftler, welche zum Thema des organisationalen Lernens pub-lizieren, kommen zur Schlussfolgerung, dass die Verbindung von Theorie und Praxis in diesem Wissenschaftsgebiet zunehmend vernachlässigt wird. Schien es zu Beginn der Industrialisierung noch recht einfach, dass Ziele und Vorgaben an Teams lediglich kommuniziert, deren Umsetzung massiv kontrolliert und somit die Ergebnisse eingefor-dert wurden, so erscheint diese Vorgehensweise in der heutigen modernen Organisation längst überholt. Der Autor beschäftigt sich deshalb intensiv mit der Frage, ob und wenn ja, in welcher Form, die in den letzten zehn Jahren stetig steigenden Kennzahlen bei den Österreichischen Bundesbahnen auf die Anwendung moderner Managementtools in Bezug auf eine lernende Organisation zurückzuführen sind. Teamkommunikation in Verbindung mit Zielvereinbarungsprozessen sowie der bisher wenig erforschte Bezug der formellen Vorgaben eines Managementtools zu grundlegenden organisationalen Lerntheorien werden ebenso erforscht wie deren praktische Umsetzung. Mittels qualita-tiver Inhaltsanalyse werden relevante formelle Prozesse einer Lerntheorie zugeordnet und deren praktische Umsetzung analysiert. Der Autor hat mit dieser Methode die Mög-lichkeit geschaffen, Managementtools auf Lernansätze im Sinne einer lernenden Orga-nisation zu analysieren und deren Weiterentwicklung zu betreiben.

AutorIn:
Wernitznig, Mag.a Kornelia

Titel:
Die Gemeinde als Organisation
Anwendungschancen systemischer Organisationsentwicklung in der Gemeindearbeit - Betrachtung anhand des Projektes 'Denkmal für Generationen - Für Kefermarkt'

Jahr: 2017 Kodierung: COE0342

Abstract:
Die Arbeit in Gemeinden ist geprägt von Herausforderungen, die sich in der Qualität der internen Struktur und Zusammenarbeit zeigen. Vor allem die Aufgabenverteilung zwischen der politischen Ebene in der Gemeinde und der ehrenamtlichen Vereinsseite ist in vielen Fällen nicht ausreichend geklärt. Wie intensiv die Bevölkerung in die Entwicklung einer Gemeinde einbezogen wird, kann individuell gestaltet werden. Es gibt weder eine gesetzliche Grundlage für Interaktionen, noch vorgegebene Organigramme oder Arbeitsablaufbeschreibungen, die die verschiedenen Arbeitsprozesse und Rollen der Beteiligten beschreiben. Diese Situation kann in Gemeinden genauso zu einem Problem werden, wie das in Organisationen der Fall sein kann. Organisationsentwicklung war in ihrer ursprünglichen Entstehung mehr an betriebswirtschaftlich orientierten Organisationen

interessiert. Das hat sich aber mittlerweile grundlegend geändert und es finden sich immer häufiger Bereiche, die von angewandten Methoden der Organisationsentwicklung profitieren können. Vorliegende Thesis stellt die Frage, inwieweit die systemische Organisationsentwicklung beziehungsweise systemische Organisationsberatung mit ihren Methoden auf eine Veränderung der Arbeitsweisen in einer Gemeinde Einfluss haben kann. Es wird auf theoretischer und empirischer Basis geprüft, wo es Möglichkeiten, aber auch Schwierigkeiten in dieser Anwendung gibt. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, wie die Umsetzung eines Veränderungsprozesses die Struktur, Zusammenarbeit und Kommunikation in einer Gemeinde beeinflussen kann. Aus ihnen kann für zukünftige Interventionen in diesem Bereich gelernt werden, aber auch andere Anwendungsfelder der Organisationsentwicklung können von den Ergebnissen und Erkenntnissen vorliegender Thesis profitieren.

AutorIn:
Hardinger, Mag.a (FH) Maria

Titel:
Webinar basiertes Lernen von Führungskräften

Jahr: 2017 Kodierung: COE0344

Abstract:
'Die Notwendigkeit einer Managerausbildung wird in Literatur und Praxis bestätigt – gleichwohl diese häufig entweder fehlt oder deren Qualität durchaus kritisiert wird. Schlechte Ausbildung führe zu Fehlentscheidungen welche Kapital- und Energievernichtung zur Folge hätten. Anhand relevanter Themen der Organisationsentwicklung einerseits und Theorie digitaler Lernmethoden andererseits wird der Frage nachgegangen, wie sich Führungskräfte weiterbilden, was sie unter Organisationsberatungswissen (im Folgenden OBW) verstehen und ob Webinare zur Wissensvermittlung als nützlich erachtet werden. Hierfür wird ein Webinar basierend auf Ergebnissen von sechs qualitativen Experteninterviews produziert, von 100 Führungskräften beurteilt und anschließend quantitativ ausgewertet. Ziel der Arbeit ist es, mögliches Weiterbildungsinteresse mittels Webinaren von Führungskräften zu eruieren und erste Empfehlungen für die Weiterbildungsgestaltung zu geben. Die Auswertung zum Begriff OBW zeigt ein breitgefächertes Verständnis: (a) Methoden – und Fachwissen, (b) Kompetenzen, (c) Wissen über Organisationen / in Organisationen und über die Beratung von Organisationen. Das Weiterbildungsverhalten wird problemgeleitet oder interessengeleitet unter Bezugnahme mehrerer Informationsquellen und zu 87% in Eigeninitiative belegt, 70% der Befragten haben bereits Erfahrung mit Webinaren. Impulse, Anstöße und Bewusstsein für Verdecktes werden von ExpertInnen als geeignete Einsatzmöglichkeit für Webinare gesehen. Führungskräfte erachten zu 64% Webinare für OBW-Vermittlung für geeignet. Das vorgestellte Webinar wird inhaltlich und die Usability betreffend zum Großteil Sehr gut bis Gut bewertet und zu 50% weiterempfohlen. Für 85% der Befragten stellt der produzierte Inhalt ein aktuelles Führungsthema dar – ebenso viele sind an einer weiteren Webinar-Teilnahme interessiert. Zusammenfassend zeigen sich Interesse und Einsatzgebiete für die Verwendung von Webinaren in der

Managerausbildung.'

AutorIn:
Robausch, Elisabeth

Titel:
Determinierende Faktoren zum Verbleib von MitarbeiterInnen in Kieferorthopädischen Ordinationen

Jahr: 2017 Kodierung: COE0345

Abstract:
'Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, um zu ergründen, welche grundlegenden Faktoren zu langfristiger MitarbeiterInnenbindung in kieferorthopädischen Ordinationen vorliegen. Ziel dieser Analyse ist die Definition der wichtigsten Determinanten die für eine Verbleibeabsicht der befragten Personen am Wesentlichsten sind. Weiters wurde der Zusammenhang von Commitment und der Bereitschaft von kieferorthopädischen Assistentinnen im Unternehmen zu verbleiben, sowie der Zusammenhang mit Partizipation untersucht.

Als Untersuchungsmethode wurde eine empirische Erhebung mittels Online-Fragebogen gewählt. Der Fragebogen umfasst Fragen zu den Themen Commitment und Partizipation sowie 2 offene Fragen zum Thema Verbleibeabsicht und den Anforderungen an die Position der Kieferorthopädischen Assistenz.

Die Hypothesen 'Je höher das Commitment der AssistentInnen, desto eher bleiben sie im Unternehmen' und 'Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen Commitment und Partizipation' können für die untersuchten Ordinationen bestätigt werden. Die für die Absicht im Unternehmen zu verbleiben determinierenden Faktoren aus der Sicht der AssistenInnen sind in vor allem in den Bereichen 'gutes Team', 'angemessene Bezahlung' und 'gutes Arbeitsklima' festzumachen.'

AutorIn:
Schwaiger, Ing. Gerald

Titel:
Bauchgefühl Ade – Das Rekruting im 21. Jahrhundert

Jahr: 2017 Kodierung: COE0346

Abstract:
Der demografische Wandel lässt die Bevölkerung älter werden und der ausbleibende Nachwuchs führt zu einem Fachkräftemangel. Der Umbruch von Industrie- zu Dienstleistungs- und Wissensgesellschaften, ferner veränderte Wertvorstellungen und Lebensläufe der Individuen stellen Unternehmen vor neue Aufgaben, denn Führungskräfte fühlen sich immer mehr überfordert. Um leistungsfähige BewerberInnen zu identifizieren und gezielt im Unternehmen zu entwickeln, wird eine differenzierte Potenzialanalyse immer wichtiger. Die vorliegende Master-Thesis soll eine Übersicht geben wie gegenwärtig Rekruting-Prozesse ablaufen, inwieweit strukturierte Testverfahren eingesetzt werden und für die Personalauswahl nützlich sind und nach welchen Kriterien Personalentscheidungen für Führungs- und Managementpositionen getroffen werden und ob Bauchgefühl bzw. Intuition die Personalauswahl beeinflussen. Dafür wurden PersonalistInnen und PersonalberaterInnen befragt. Als geeignete Forschungsmethode wurde ein teilstrukturiertes, leitfadengestütztes Expertinnen-Interview gewählt. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Abgeleitet aus den Ergebnissen wurde herausgearbeitet, dass die Unternehmen einen sehr ähnlichen Ablauf im Rekruting-

Prozess haben, jedoch in der Erstellung von Anforderungs- und Kompetenzprofilen noch Verbesserungsbedarf haben. Die meisten Unternehmen haben sich bereits mit strukturierten Testverfahren beschäftigt und einige haben solche Tools auch in Verwendung. Diese werden als überaus nützlich gesehen, sind aber nicht allein ausschlaggebend für die Entscheidung in der Personalauswahl. Dies ist meist ein Mix aus Anforderungs- und Kompetenzprofil, dem Testergebnis und dem Verhalten der BewerberIn in den diversen Interviews. Da dieser Mix aus unterschiedlichen Tools nicht systematisch untereinander abgestimmt ist, lässt sich ableiten, dass ein hoher Anteil an Bauchgefühl mitbestimmend ist. Die 'richtigen' oder 'besten' KandidatInnen werden somit nicht identifiziert.

AutorIn:
Friedl, Silvia

Titel:
Nachhaltigkeit in der Betrieblichen Gesundheitsförderung
Welche Faktoren müssen gegeben sein, um Betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmen zu verankern?

Jahr: 2017 Kodierung: COE0347

Abstract:
In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt hat Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Viele Unternehmen sind bestrebt, gesunde und motivierte MitarbeiterInnen zu beschäftigen, auch um bessere Betriebsergebnisse zu erzielen und soziale Kosten zu senken. Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Gesundheitskompetenz der MitarbeiterInnen zu fördern. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit Betrieblicher Gesundheitsförderung und den Faktoren, die deren nachhaltige Verankerung im Unternehmen fördern. Ziel der Untersuchung war es herauszufinden, ob sich Faktoren bestimmen lassen, die eine nachhaltige Implementierung von Betrieblicher Gesundheitsförderung im Unternehmen begünstigen. Dazu wurden 147 BGF-Projektverantwortliche in steirischen Betrieben mittels eines Online-Fragebogens befragt, wobei 46 vollständig ausgefüllte für die Auswertung zur Verfügung standen. Aus der Forschungsfrage, welche Faktoren gegeben sein müssen, um Betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig im Unternehmen zu verankern, wurden 6 Hypothesen abgeleitet, welche anhand der empirischen Untersuchung beantwortet werden konnten. Das BGF-Gütesiegel, die Existenz einer Leitlinie für Betriebliche Gesundheitsförderung, das Commitment der Führungskräfte, Maßnahmen auf Verhältnisebene und Verhaltensebene und die Belegbarkeit des ökonomischen und individuellen Nutzens – und dies alles implementiert in ein bestehendes Managementsystem – sind wichtige Meilensteine auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gesundheitsförderung im Unternehmen.

AutorIn:
Geiger, Barbara

Titel:
Einsatz von pferdegestütztem Führungskräftetraining in der Führungskräfteentwicklung - Möglichkeiten und Grenzen

Jahr: 2017 Kodierung: COE0349

Abstract:
Das Ziel dieser Masterarbeit ist die Untersuchung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten im pferdegestützten Führungskräftetraining. Dieses ungewöhnliche Setting wird von zahlreichen Anbietern angepriesen – doch hält das Training was es verspricht? Wo liegen die Möglichkeiten der Weiterentwicklung? Welche Führungskompetenzen können mit Pferden weiterentwickelt werden? Wo liegen die Grenzen der pferdegestützten Intervention?

Zur Datenerhebung wurden Interviews geführt und anschließend transkribiert. Die Transkripte wurden mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) ausgewertet.

Im Zuge der Auswertung konnten Erfolgsfaktoren, Grenzen sowie eine große Anzahl an Führungskompetenzen, die mit Pferden sinnvoll weiterentwickelt werden können, identifiziert werden.

AutorIn:
Hausegger, BSc, Katrin

Titel:
GESUND IST, WER NICHT KRANK IST? Eine empirische Untersuchung zum Thema psychische Beanspruchung am Arbeitsplatz am Beispiel eines mittelständischen Betriebes.

Jahr: 2017 Kodierung: COE0350

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht mittels Querschnittsstudie den Zusammen-hang zwischen psychischer Beanspruchung und vier ausgewählten Faktoren aus dem Bereich personaler und organisationaler Ressourcen. Ziel ist es, Ein-flussfaktoren am Arbeitsplatz zu eruieren, die unabhängig von den vorhan-denen Belastungen die optimale psychische Beanspruchung der Beschäftigten fördern. Zur Untersuchung des Forschungsfeldes wird eine schriftliche Befra-gung in Form eines Online-Fragebogens herangezogen. Der angewandte Fra-gebogen setzt sich aus drei empirisch geprüften Messverfahren zusammen, darunter der Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA), das Wuppertaler Screening Instrument Psychische Beanspruchung (WSIB) und die Resilienz-skala (RS-13). Die geprüfte Stichprobe umfasst 128 ProbandInnen. Die Rück-laufquote beläuft sich auf 89 %. Wie die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, gehen psychische Resilienz, Handlungsspielraum, soziale Rückendeckung so-wie eine ganzheitliche und vielseitige Arbeitstätigkeit unabhängig von den vor-liegenden Belastungen mit einer optimaleren psychischen Beanspruchung ein-her und umgekehrt. Während allen vier genannten Faktoren ein Zusammen-hang mit der positiven Beanspruchung nachgewiesen werden konnte, wiesen mit psychischer Resilienz und sozialer Rückendeckung lediglich zwei Faktoren einen Zusammenhang mit der negativen Beanspruchung auf. Zudem konnten psychische Widerstandsfähigkeit und soziale Unterstützung als gute Prädikato-ren für die psychische Beanspruchung am Arbeitsplatz ausgewiesen werden, indem sie etwa ein Drittel ihrer Variation erklären. Die Annahme, die vier unter-suchten Faktoren würden eine puffernde Wirkung aufweisen, wonach sie die negativen Auswirkungen von Belastungen kompensieren, konnte im Rahmen der empirischen Untersuchung nicht belegt werden.

AutorIn:
Leeb, Dipl.-BW (FH) Susanne

Titel:
Das Modell 'Jobsharing für Führungskräfte' (TopSharing) als Baustein einer zukünftigen Personalpolitik

Jahr: 2017 Kodierung: COE0351

Abstract:

Das flexible Arbeitsmodell 'Jobsharing für Führungskräfte' (TopSharing) wird in der Theorie und in Best Practice Beispielen als ein möglicher Baustein der Personalpolitik dargestellt, um den geänderten Arbeitsmarktherausforderungen erfolgreich zu begegnen, stellt in der Realität aber eine Randerscheinung dar. Deshalb setzte sich die Arbeit zum einen zum Ziel, zu erforschen, von welchen Faktoren eine erfolgreiche Umsetzung von TopSharing abhängt und zum anderen wurde untersucht, was dazu beitragen kann, das Modell vermehrt in der Arbeitswelt zu etablieren.

Um die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis im Forschungsdesign widerzuspiegeln, wurden zwei Interviewgruppen gebildet. Zunächst wurden vier erfahrene Human Resources (HR) ManagerInnen in Unternehmen befragt, die TopSharing nicht anbieten. Die Ergebnisse flossen in die Befragung der zweiten Gruppe,

die aus vier TopSharenden bestand, mit ein. Die Ergebnisse beider Gruppen wurden in der Auswertung miteinander verglichen und Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Hinblick auf die Forschungsfragen erarbeitet.

Es zeigte sich, dass die Aussagen beider Gruppen großenteils mit den Inhalten der Theorie übereinstimmten und dass ein detailliertes Know-How zum Thema seitens der HR ManagerInnen existiert, welches eine erfolgreiche Umsetzung ermöglichen würde. Im Abgleich der beiden Gruppen kristallisierten sich aber weitere Erfolgs- bzw. Misserfolgsfaktoren heraus, die eine entscheidende Rolle spielen dürften. Dies sind EntscheidungstreiberInnen in Unternehmen, die das Modell proaktiv initiieren bzw. vorantreiben. Außerdem stellten das explizite Wollen, die Flexibilität und eine authentisch gelebte Unternehmenskultur sehr wichtige Erfolgsfaktoren dar.

Die Frage hinsichtlich einer zukünftig verstärkten Ausdehnung des Modells konnte mittels der Auswertung dahingehend gedeutet werden, dass Maßnahmen wie z.B. verstärkte Berichterstattung zwar ein Vorantreiben unterstützen können, es aber wohl maßgeblich vom zukünftigen Handlungsdruck der Unternehmen abhängen wird, ob diese sich verstärkt Modellen dieser Art zuwenden und die dafür nötigen kulturellen und strukturellen Anpassungen vornehmen werden.

AutorIn:
Leiter, Bed, Roland

Titel:
Überprüfung des Mitarbeitergesprächs als Instrument des Personalmanagements für Junglehrer/innen an BMHS

Jahr: 2017 Kodierung: COE0352

Abstract:

Das Thema dieser Masterarbeit war die Überprüfung des Mitarbeitergesprächs an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS) und wie es gelebt und praktiziert wird. Das Hauptziel der Untersuchung war das Erkennen, ob sich das Mitarbeitergespräch an Schulen als ein nützliches Instrumentarium des Personal-managements an BMHS eignet.

Die Aufarbeitung erfolgte durch eine ausgiebige Literaturrecherche, welche eine große Anzahl von theoretischen Aspekten und Ansätzen lieferte.

Der erste Abschnitt dieser Arbeit beinhaltet alle Themenbereiche, die zur Erarbei-tung der Forschungsfragen und Hypothesen notwendig waren.

Der zweite Abschnitt beinhaltet die Empirie dieser Arbeit. In diesem empirischen Teil wurde ein Fragebogen erstellt und eine Umfrage durchgeführt. Die Items im Fragebogen wurden so formuliert, dass die Ziele dieser Arbeit bestätigt bzw. wider-legt werden konnten – was durch die Verknüpfung von Theorie und Praxis möglich war.

Zusammenfassend konnte erhoben werden, wie in einer öffentlichen Organisation, in der bewährte Personalentwicklungsmethoden wenig Platz finden, das Mitarbei-tergespräch gelebt und umgesetzt wird und welchen Nutzen es für die Mitarbei-ter/innen mit sich bringt.

Ebenso wurden sehr interessante Forschungsergebnisse gewonnen.

AutorIn:
Unger, Ing. Harald

Titel:
Lerntransfersteigerung mit hybriden Trainings

Jahr: 2017 Kodierung: COE0353

Abstract:

Lerntransfer ist seit Jahren ein Begriff, der in der Wirtschaft immer in Zusammenhang mit anderen Schlagworten, wie Bildungskosten, Return on Invest und alternativen Lehr- und Lernformen, diskutiert wird. Durch den derzeitig vorherrschenden Digitalisierungshype rücken e-learning und Blended Learning Konzepte wieder in das Blickfeld von Organisationen.

Inwieweit Blended Learning Veranstaltungen gegenüber reinen Präsenzveranstaltungen aus Sicht der TeilnehmerInnen Vorteile bieten beziehungsweise die Ergebnisse des Lerntransfers beeinflussen, wird in dieser Arbeit sowohl prozess- als auch ergebnisorientiert untersucht. Die Datenerhebung erfolgt mittels offenem Online-Fragebogen an zwei Vergleichsgruppen, die das inhaltsgleiche Training jeweils als Präsenz- oder Blended Learning Veranstaltung besuchen.

Die Ergebnisse lassen die Interpretation zu, dass Blended Learning die Transferdistanz und die Transferzeit gegenüber Präsenzveranstaltungen verkürzt. Zusätzlich wird transparent, welche Aspekte das Lernen und den Lerntransfer aus Sicht der TeilnehmerInnen beeinflussen und begünstigen.

AutorIn:
Viertauer, Gisela

Titel:
DIE RELEVANZ VON INTUITION FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER PERSONALAUSWAHL

Jahr: 2017 Kodierung: COE0354

Abstract:

Die Personalauswahl ist durch die Globalisierung und durch immer raschere Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt komplexer geworden. Die 'rationale' Auswahlforschung geht vom analytisch und logisch denkenden Menschen aus und stellt auf dieser Basis Instrumente und Prozesse zur Verfügung. Tatsächlich beeinflussen nicht nur bewusste, sondern auch unbewusste Faktoren den Auswahlprozess. Der Intuition wurde bislang in der Auswahlforschung noch wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Diese Arbeit geht der Frage nach, welche Relevanz Intuition für Führungskräfte und PersonalentscheiderInnen in der Personalauswahl hat und wie sie den Auswahlprozess und schließlich die Personalentscheidung beeinflussen. Der theoretische Teil umfasst Erklärungsmodelle von Intuition, deren Zusammenhang mit Emotionen, Methoden der Personalauswahl sowie relevante Studien insbesondere aus der intuitiven Entscheidungsforschung. Mittels teilstrukturierter ExpertInneninterviews werden Eindrücke und Erfahrungen von Führungskräften und PersonalentscheiderInnen erhoben und anhand der Methode der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Intuitionen in Bewerbungsgesprächen zu gezielten Fragen führen und die sogenannten Bauchgefühle einen großen Einfluss auf Personalbeurteilungen und -entscheidungen haben. Gleichzeitig sind Intuitionen im Sinne von Bauchgefühlen eng mit den persönlichen Emotionen von Führungskräften verwoben und manchmal schwer zu unterscheiden. Dies kann zu Beurteilungsfehlern führen. Instrumente und Methoden in der Personalauswahl, die Intuition und Bauchgefühle als wesentlichen Anteil anerkennen und integrieren, könnten dabei eine große Hilfestellung geben.

AutorIn:
Wirth, Mag. Dietmar

Titel:
Möglichkeit der kooperativen Auslagerung (kooperatives Outsourcing) von Aufgaben der genossenschaftlichen Banken unter Aufrechterhaltung ihrer Eigenständigkeit - untersucht am Beispiel von Raiffeisenbanken in Österreich und Südtirol'

Jahr: 2017 Kodierung: COE0355

Abstract:

Die vorliegende empirische Forschungsarbeit untersucht, wie sich das seit Jahren erfolgreiche Geschäftsmodell der genossenschaftlichen Banken bei den aktuellen Entwicklungen und ständig steigenden Herausforderungen in den nächsten Jahren weiter entwickeln soll. Das Ziel dieser Untersuchung besteht darin, die Möglichkeiten der kooperativen Auslagerung (kooperatives Outsourcing) von Aufgaben der genossenschaftlichen Banken unter Aufrechterhaltung ihrer Eigenständigkeit zu analysieren und die Auswirkungen der

Finanz- und Wirtschaftskrise auf die genossenschaftlichen Banken, auf die Veränderung der genossenschaftlichen Werte, auf die Kultur des Genossenschaftsverbundes und die Folgen des Kulturwandels für die einzelnen Verbundpartner, die möglichen Reaktionen der einzelnen Verbundpartner und der genossenschaftlichen Banken bzw. die Veränderungen für die Eigenständigkeit der genossenschaftlichen Banken zu erheben. Die Untersuchung erfolgt durch ein qualitatives Interview anhand eines standardisierten Fragebogens in einem persönlichen Gespräch mit den ausgewählten InterviewpartnerInnen von neun Raiffeisenbanken in Österreich und Südtirol, wozu eine Methodentriangulation mit dem gemeinsamen Einsatz einer quantitativen und qualitativen Forschungsmethode verwendet wird. Die Ergebnisse zeigen einerseits zahlreiche Aufgaben der genossenschaftlichen Banken, die diese im Genossenschaftsverbund auslagern (outsourcen) können, aber auch die möglichen Hinderungsgründe dazu, wie z.B. fehlendes Vertrauen, und andererseits konkrete positive und negative Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die genossenschaftlichen Banken und deren Werte, Kultur und Eigenständigkeit. Aus den Erkenntnissen wird deutlich, dass die genossenschaftlichen Banken den aktuellen Entwicklungen entgegen wirken müssen, wenn sie in der finalen Lösung nicht ihre unmittelbare Eigenständigkeit verlieren und als weisungsgebundene Filialen in einem Konzern enden wollen.

AutorIn:
Auer, Alexander

Titel:
'Was ist Qualität im Jugendcoaching?'

Jahr: 2017 Kodierung: COE0356

Abstract:
Qualität ist in der heutigen Sozialen Arbeit eine wichtige Grundlage für Prozess-entwicklungen und Prozessevaluierungen. Es geht darum die Abläufe in einer übersichtlichen Form den einzelnen Stakeholdern transparent zu machen, um die Legitimation der geleisteten Arbeit darstellen zu können. Nach festgelegten Qualitätsstandards werden Organisationen anhand dieser Kriterien gemessen und in der Folge auch finanziert. Die Diskussionen von den unterschiedlichen Vertre-tern/Vertreterinnen der Politik, der Professionisten/Professionistinnen und der Organisationen stehen in diesem Spannungsdreieck. Der Widerspruch zwischen Kontrolle und Professionalität in der Sozialen Arbeit, wirft ein interessantes Licht auf das Thema Qualität. In der vorliegenden Arbeit wird unter diesem Blickwin-kel versucht, das Projekt Jugendcoaching in seiner bereits fünfjährigen Entwick-lung zu untersuchen und die Prozesse anhand der Qualitätsdimensionen genauer zu durchleuchten. Die Qualität in der zwischenmenschlichen Beziehung zwischen Jugendcoach und Klient/Klientin steht dabei im Vordergrund und wurde unter Verwendung der qualitativen Erhebungsmethode erhoben.

AutorIn:
Baier, Mag.a Katharina

Titel:
Ich fühle, also führe ich? Emotionen und ihre Bedeutung für Führungskräfte

Jahr: 2017 Kodierung: COE0357

Abstract:

Die vorliegende Arbeit widmet sich der Bedeutung von Emotionen in der Führung und geht der Frage nach, ob und wie Emotionale Führung im Führungsalltag gelebt wird. Im Theorieteil werden zunächst die Themenkomplexe Emotion und Führung beleuchtet und in einem weiteren Schritt anhand von emotionalen Führungsstilen miteinander in Verbindung gesetzt. Als Untersuchungsmethode wurde eine qualitative Forschungsstrategie gewählt, in deren Rahmen acht leitfadengestützte Interviews mit Führungskräften unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher beruflichen Situation geführt und 'eklektisch' (Zepke, 2016) analysiert wurden. Die Untersuchung beleuchtet unter anderem die Bedeutung von Emotionen in der Führung, prägende Erlebnisse und deren Einfluss auf den Führungsstil sowie die Beziehung zwischen Führungskräften und ihren SchlüsselmitarbeiterInnen. Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Führungskräfte unbewusst und bewusst Emotionen nutzen, um ihre MitarbeiterInnen zu beeinflussen. Dies ist besonders dann fruchtbar, wenn ein Vertrauensverhältnis zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn vorhanden ist. Um emotional zu führen, investieren die Führungskräfte in persönliche Weiterbildung, intensiven Austausch mit SparringpartnerInnen oder verzichten bewusst auf einen Teil ihrer privaten Zeit. Die Untersuchung zeigt zudem, dass für Führungskräfte die Unternehmensziele im Vordergrund stehen und Emotionale Führung ein bewusst gewählter Führungsstil ist, um den Unternehmenserfolg zu verfolgen. Mit den Ergebnissen dieser Masterarbeit wurde deutlich, dass ein Führen ohne Emotionen nicht möglich ist.

AutorIn:
Denk, Mag.a Daniela

Titel:
MULTITASKING UND DIE NEUE WELT DES ARBEITENS

Jahr: 2017 Kodierung: COE0358

Abstract:

Wir leben in einer Zeit, die bestimmt ist durch Schnelligkeit, technische Innovati-onen, Digitalisierung und Wettbewerb. Kommunikation findet im privaten und be-ruflichen Bereich oft auf mehreren Kanälen gleichzeitig statt. Diese Studie geht dem Thema Multitasking in einer Unternehmenskultur, die von 'der neuen Welt der Arbeit' bestimmt ist, auf den Grund. Mit einer computerunterstützten Online-Befragung, welche nach der quantitativen Inhaltsanalyse ausgewertet wurde, sollte untersucht werden, was unter Multitasking verstanden wird und was Mitar-beiterInnen zum Multitasking veranlasst. Weiter wurde untersucht, inwieweit Mul-titasking in Meetings wahrgenommen wird und inwieweit die Unternehmenskultur einen Einfluss auf das Multitaskingverhalten hat. Diese Studie kommt zu dem Ergebnis, dass auf Grund von Zeitdruck, einer hohen Workload und äußerer Reize Multitasking vorwiegend auf den Kanälen E-Mail, Telefon und Instant Mes-saging stattfindet. Obwohl die MitarbeiterInnen Multitasking als wenig effizient und wenig zufriedenstellend einschätzen, betreiben und beobachten sie es trotz-dem in internen wie auch externen Meetings. Gefördert wird dieses Verhalten durch eine Unternehmenskultur, die laut Aussagen der Befragten von Schnellig-keit, ständiger Erreichbarkeit und hohen Zielvorgaben bestimmt ist. Dadurch lässt sich ableiten, dass eine Unternehmenskultur die, 'die neue Welt des Arbeitens' in sich verankert, Multitasking begünstigt.

AutorIn:
Eberle, DI Isabella

Titel:
Herausforderungen von Frauen in technischen Berufen im generationsübergreifenden Vergleich

Jahr: 2017 Kodierung: COE0359

Abstract:

Die vorliegende Arbeit untersucht die Herausforderungen von Frauen in technischen Berufen im generationsübergreifenden Vergleich. Das Thema wurde theoretisch anhand der vorhandenen Fachliteratur aufgearbeitet und empirisch mit einer qualitativen Befra-gung von zehn Frauen in Einzelinterviews untersucht. Die empirische Untersuchung lieferte folgendes Ergebnis: Die befragten Frauen der Generation Y (Geburtenjahrgänge ab 1981) und die ältere Frauen (Geburtenjahrgänge 1956 bis 1980) haben tendenziell die gleichen Herausforderungen zu bewältigen, wobei Frauen der Generation Y mit ei-nigen Herausforderungen noch kaum

Berührungspunkte hatten, da diese spezifisch für höhere Führungspositionen sind und welche sie auf ihrem Karriereweg noch nicht er-reicht haben. Die Frauen berichten von Schwierigkeiten bei der Jobsuche (z.B. die Produktivität wird geringer eingeschätzt als bei Männer auf Grund der Kindererziehung), beim beruflichen Aufstieg (z.B. die Familiensituation ist hinderlich bei der Karriere), im beruflichen Alltag (z.B. Vorurteile), in Führungspositionen (z.B. das Führungsverhalten wird negativ bewertet), von persönlichen Herausforderungen (z.B. die eigene Leistung wird geringer eingeschätzt als sie tatsächlich ist) und äußeren Hindernissen (z.B. Sozialisation). Daher entwickelten die interviewten Frauen vielfältige spezifische Strategien, um in ihrem Job erfolgreich zu sein und Karriere zu machen. Dazu gehört zum Beispiel, dass sie ihren Karrierewunsch selbst aktiv bei Vorgesetzten ansprechen, bei der Führung auf die Mitarbeiter eingehen und sich an das männerdominierte Umfeld anpassen.

AutorIn:
Kowar, Martina

Titel:
Qualität vom Handwerk zur Automatisierung: Der Wandel im Bäckergewerbe

Jahr: 2017 Kodierung: COE0360

Abstract:

Die Bäckereitechnik blieb über Jahrtausende hinweg von technischen Fortschritten unberührt und hat sich bis zur ersten industriellen Revolution kaum verändert. Mitte des 18. Jahrhunderts begann die Mechanisierung in kleinen Schritten und mündet im 20. Jahrhundert in vollautomatischen Produktionslinien. Die Auswirkungen auf das Handwerk erwiesen sich als beträchtlich. So veränderte sich in den letzten hundert Jahren das Berufsbild des Bäckers. Handwerkliches Fachwissen und Können werden gepaart mit technischem Wissen und Verständnis. Aufgrund der rasch fortschreitenden technischen Entwicklungen spricht das Handwerk von enormen Einbußen in Bezug auf Qualitätsbewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diese Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Veränderung des Qualitätsbewusstseins beim Wechsel von Handwerk zu Automatisierung. Anhand der qualitativen Methode wurde ein teilstrukturierter Leitfaden erstellt und Interviews mit neun Personen aus dem Bäckergewerbe (Handwerk und Automatisierung) fanden statt. Die Auswertung der Gespräche erfolgte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010 & 2015).

Die Ergebnisse der Arbeit deuten auf eine Veränderung des Qualitätsbewusstseins hin. Durch standardisierte und dokumentierte Prozesse und Abläufe hebt sich die Automatisierung hervor und unterstreicht die gleichbleibende Qualität in Optik, Struktur und Geschmack von Backwaren. Das Handwerk hat in Bezug auf Konformität das Nachsehen und leidet unter der Standardisierung von lebendigen Produkten.

AutorIn:
Lerchster, BA, Helga

Titel:
'Die Fachlaufbahn/ Fachkarriere aus MitarbeiterInnensicht betrachtet'
Ist die Fachlaufbahn eine attraktive Karrieremöglichkeit neben der Führungslaufbahn? Eine Untersuchung an verschiedenen Generationen.

Jahr: 2017 Kodierung: COE0361

Abstract:

Aufgrund der seit einigen Jahren flacher werdenden Hierarchien in Unternehmen und Organisationen verringert sich die Chance für MitarbeiterInnen einen Karriereweg, in der Vergangenheit meist eine Führungskarriere, einzuschlagen. Eine mögliche Variante neben der Führungskarriere stellt die Fachkarriere dar. Ziel dieser vorliegenden Arbeit war, die MitarbeiterInnensicht, getrennt nach verschiedenen Generationen (Baby Boomer, Generation X und Generation Y) hinsichtlich einer Fachkarriere zu untersuchen. Von besonderer Bedeutung in der Erkenntnisgewinnung lagen die Positionierung seitens der Unternehmungen, die Rolle und Aufgaben der unmittelbaren Führungskraft sowie die intrinsischen und extrinsischen Motivationsfaktoren aus Sicht der

MitarbeiterInnen. Die vorliegende Arbeit soll die Frage beantworten, ob eine Fachlaufbahn, eine Fachkarriere von MitarbeiterInnen als attraktive Karrieremöglichkeit im Vergleich zur Führungslaufbahn gesehen wird. Der Theorieteil beschäftigt sich mit der zuvor angesprochenen Ausgangssituation, mit der historischen Entwicklung, den strukturellen und organisatorischen Faktoren sowie der Beschreibung der verschiedenen Generationen. Im empirischen Teil wurden im Anschluss zwölf leitfadenorientierte Interviews geführt, um die Forschungsfragen zu beantworten. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Zustimmung zur Attraktivität einer Fachkarriere über alle Generationen hinweg sowie ein hohes Interesse, daran teilzunehmen bzw. in eine Fachkarriere einzusteigen. Das Anbieten von Fachkarrieremodellen könnte möglicherweise zu einer Verbesserung der wahrgenommenen Aufstiegschancen bei MitarbeiterInnen führen.

AutorIn:
Luidolt, Nicola

Titel:
Erfolgsbedingungen und Grenzen von Action Learning

Jahr: 2017 Kodierung: COE0362

Abstract:

Diese Arbeit befasst sich mit Möglichkeiten und Herausforderungen denen sich Unternehmen bei der Durchführung eines Action-Learning (AL)-Programms gegenübersehen. Unter AL ist dabei eine besondere Form erfahrungsbasierten Lernens zu verstehen, die erstmals von Reginald Revans ausführlich konzipiert wurde. Neben einer theoretischen Heranführung an den Begriff AL und seine Anwendungsfelder wurde eine qualitative Studie durchgeführt, die sich mit dem real durchgeführten AL-Programm 'Culture for Growth' im Unternehmen Austrian Airlines befasst. Ziel war es, anhand dieses Praxisbeispiels fördernde und hemmende Faktoren für den Erfolg von AL-Programmen zu extrahieren und Chancen bzw. Schwierigkeiten herauszufiltern, die sich bei dem Projekt der Austrian Airlines ergeben haben. Dazu wurden acht TeilnehmerInnen des 'Culture for Growth'-Projekts interviewt und positive sowie negative Aspekte des AL-Programms mittels qualitativer Inhaltsanalyse herausgearbeitet. Es hat sich gezeigt, dass AL als interessanter, neuartiger Ansatz mit viel Potenzial eingestuft wurde, sowohl auf persönlicher Ebene als auch auf das Unternehmen bezogen. Als besonders wertvoll wurde die Heterogenität der AL-Gruppen erachtet, während die größte Herausforderung darin gesehen wurde, die erarbeiteten Ergebnisse im Unternehmen zu etablieren. Die mangelnde Umsetzung äußerte sich teilweise in Frustration und Enttäuschung, was sich wiederum negativ auf das Arbeitsklima auswirken kann. Da das Ziel der Austrian Airlines eine kulturelle Veränderung war, sollte dringend darauf geachtet werden, dass die ursprünglich positiven Erfahrungen durch die fehlende Umsetzung der Ergebnisse nicht unbeabsichtigt einen gegenteiligen Effekt nach sich ziehen.

AutorIn:
Moritz, Mag. Bernhard

Titel:
ORGANISATIONALE RESILIENZ IN FAMILIENUNTERNEHMEN

Jahr: 2017 Kodierung: COE0364

Abstract:

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit organisationaler Resilienz im Kontext von Familienunternehmen. Im Konkreten wird dabei untersucht, welchen Beitrag die Charakteristik von Familienunternehmen zu ihrer organisationalen Resilienz leistet. Familienunternehmen wurde im Hinblick auf ihre organisationale Widerstandsfähigkeit bislang wenig Beachtung geschenkt. Vor dem Hintergrund der Dominanz von Familienunternehmen in der österreichischen Unternehmenslandschaft soll diese Arbeit Ansätze zur Schließung dieser Lücke liefern. Hierfür widmet sich der theoretische Teil dieser Arbeit zum einen dem Typus Familienunternehmen und seinen Besonderheiten. Darüber hinaus werden der Begriff bzw. das Konzept der organisationalen Resilienz und die Merkmale resilienter Organisationen dargestellt sowie ein Überblick in die noch junge Resilienzforschung gegeben. Aufbauend auf der theoretischen Basis wurde eine nicht-repräsentative quantitative Befragung von österreichischen Familienunternehmen mittels Web-Survey durchgeführt. Die

Auswertung erfolgte anhand einer quantitativen Inhaltsanalyse in Verbindung mit statistischer Software (SPSS©). Im Rahmen der empirischen Erhebung konnten, trotz der geringen quantitativen Fundierung (31 teilnehmende Familienunternehmen) einige Besonderheiten von Familienunternehmen, wie die starke Ausprägung von Human- und Sozialkapital im Ressourcen-Mix oder die langfristige, auf Sicherheit und geringem Risiko basierende Unternehmensorientierung, identifiziert werden, welche auch in der Theorie häufig erwähnt werden. Auch lassen sich auf Basis der Ergebnisse Schlüsse hinsichtlich der Absorptions- und Lernfähigkeit sowie der Erneuerungsfähigkeit – den zentralen Dimensionen organisationaler Resilienz, die Familienunternehmen potentiell innewohnen, ziehen. Jedoch kommt diese Arbeit ebenfalls zum Schluss, dass hinsichtlich der (begrifflichen) Ab- bzw. Eingrenzung und Vergleichbarkeit von Familienunternehmen sowie der Schärfung des organisationalen Resilienzkonzepts weiterführende Forschungen erforderlich sind.

AutorIn:
Novak, Bed, Bernhard

Titel:
Bürgerbeteiligung in der deutschsprachigen Politik_
Die Wirkung von Mitwirkung am Beispiel St. Andrä im Lavanttal/ Kärnten

Jahr: 2017 Kodierung: COE0365

Abstract:

Bürgerbeteiligungsprozesse sind derzeit ein oft und gern eingesetztes Mittel in der kommunalen Politik. In etlichen Gemeinden und Städten werden politische Entscheidungen unter Einbeziehung der Bevölkerung getroffen, in der Hoffnung, eine höhere Akzeptanz der getroffenen Entscheidungen zu erlangen.

Diese Masterthesis soll klären, was Bürgerbeteiligung bedeutet, welche Formen und Intensitäten sie annehmen kann und welche gängigen Methoden eingesetzt werden.

Des Weiteren soll die Frage geklärt werden, welche Wirkung Bürgerbeteiligung auf die mitwirkenden Menschen hat und ob sich die von den handelnden Personen erwünschte Wirkung tatsächlich einstellt:

Welche im kommunalpolitischen Kontext relevanten Veränderungen bewirkt Bürgerbeteiligung?

a) durch die Ergebnisse des Prozesses

b) in der Selbstwirksamkeit des Prozesses

c) hinsichtlich der Kompromiss- und Akzeptanzfähigkeit

Die Ergebnisse der Erhebung sowie ein Vergleich mit vorangegangenen Studien zeigen auf, dass Bürgerbeteiligung durchaus eine höhere Akzeptanz für politische Entscheidungen bewirken kann. Es werden aber auch weitere Wirkungen erkannt, wie beispielsweise eine Engagemententwicklung, verbesserte Kommunikation und ein besseres Verständnis füreinander, sofern Beteiligung ehrlich und professionell durchgeführt wird.

AutorIn:
Pollhamer, DI (FH) Anna

Titel:
'Evaluierung eines neuen digitalen Tools zur Analyse von Stärken und Talenten mithilfe eines geführten Prozesses'

Jahr: 2017 Kodierung: COE0366

Abstract:

Digitalisierung verändert immer mehr Lebensbereiche und kann somit auch neue Chancen im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung eröffnen. In der vorliegenden Arbeit wurde untersucht, inwieweit digitale Medien einen sinnvollen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung von Individuen beitragen können. Ziel der Arbeit war es ein neues digitales Tool zur Analyse von Talenten und Stärken zu evaluieren. Die Evaluierung wurde anhand eines

standardisierten Online Fragebogens durchgeführt und quantitativ ausgewertet. Anhand dieser Evaluierung und der Analyse vorhandener Literatur zu den Themen Persönlichkeitsentwicklung und Digitalisierung wurden die Forschungsfragen beantwortet. Die Potenziale durch den Einsatz digitaler Tools im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung sind äußerst vielfältig. Es konnten sowohl Maßnahmen zum Anstoß sowie zur Begleitung der Persönlichkeitsentwicklung identifiziert werden. Experten sind sich einig, dass digitale Medien neue Möglichkeiten für die Begleitung von Klienten zu Verfügung stellen. Die Empirie zeigt allerdings auch deutlich, dass es Limitationen beim Einsatz von digitalen Tools bei Reflexionsarbeit gibt. Bestimmte Themenbereiche wie z.B. die Reflexion über Muster und Blockaden oder andere kritische Themen, wurden als nicht geeignet beurteilt. Die Befragung brachte darüber hinaus die Erkenntnis, dass die Reflexion über die eigenen Fähigkeiten und Stärken besonders geeignet erscheint für Reflexionsprozesse, auch ohne professionelles, persönliches Gegenüber. Außerdem konnte in vielen Fällen nach dem Einsatz des digitalen Tools TalentLoop ein erhöhtes Bewusstsein über die eigenen Talente nachgewiesen werden. Die Experten können sich vorstellen, TalentLoop bei der Reflexionsarbeit mit Klienten einzusetzen. Der sinnvolle Einsatz von TalentLoop im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung konnte somit bestätigt werden.

AutorIn:
Saumwald, MAS, Mag.a Elisabeth

Titel:
'Wie findet man gutes Personal – mit Glück oder mit Methode?' Personalauswahl in kleinen und mittleren Unternehmen
Eine qualitative Studie über die Kriterien erfolgreicher Personalauswahl in kleinen und mittleren Unternehmen

Jahr: 2017 Kodierung: COE0367

Abstract:
Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der erfolgreichen Stellenbesetzung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), welche mit einem Anteil von über 99 Prozent aller Un-ternehmen die österreichische Wirtschaft prägen. Es wird untersucht, welche Auswirkungen der veränderte demografische Wandel auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften hat und un-ter welchen Rahmenbedingungen erfolgreiche Stellenbesetzungen in KMU erfolgen. Im Rahmen der qualitativen Studie wurden elf leitfadengestützte Interviews geführt. Die Ergeb-nisse der Studie lassen auf einen starken Mangel an geeignetem, gut ausgebildeten Personal schließen. Facharbeiterinnen und Facharbeiter sind fast nicht zu akquirieren und Arbeits-plätze, wo geringere Fachkenntnisse bzw. Qualifikationen erforderlich sind, müssen öfter nachbesetzt werden, weil die Beschäftigten neue Herausforderungen suchen. Mitarbeiterin-nen und Mitarbeiter werden vorrangig regional mittels Mundpropaganda oder in regionalen Printmedien gesucht, wodurch der Radius an möglichen Bewerberinnen und Bewerbern stark einschränkt wird. Das wichtigste Auswahlverfahren stellt das Bewerbungsinterview dar, das größtenteils unstrukturiert geführt wird. KMU sehen sich einem massiven Kampf um die Talente ausgesetzt und werden in naher Zukunft auf diesen Umstand verstärkt rea-gieren müssen.

AutorIn:
Schwarzl, Mag.a Lisa Michaela

Titel:
Machtwahrnehmung & Selbstwahrnehmung von BeraterInnen
aus der personenbezogenen Beratung

Jahr: 2017 Kodierung: COE0368

Abstract:
Diese Arbeit beschäftigt sich mit den zentralen Fragen der Machtwahrnehmung und Selbstwahrnehmung von BeraterInnen der personenbezogenen Beratung. Die Fragestellungen richten sich nach dem Umgang mit dem

Phänomen Macht und den Strategien, die die BeraterInnen im Laufe ihrer Arbeit entwickelt haben, um dieser Thematik selbstreflexiv zu begegnen.

Es wurden vier BeraterInnen zu diesen Fragestellungen interviewt, die Auswertung passierte anhand des eklektischen Vorgehens. Die BeraterInnen kamen aus unterschiedlichen Arbeitskontexten, es wurden zwei Männer und zwei Frauen zu diesem Thema befragt.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen: Es ist für BeraterInnen ein äußerst heikles Thema über die Ausübung der eigenen Macht in Beratungskontexten zu reflektieren, dies ist oftmals beschämend und schafft im Zuge der Gesprächssituation Betroffenheit über eigene Handlungen aus früheren Beratungssituationen.

Das Thema der Beziehungsgestaltung ist ein zentraler Aspekt der Beratung, hier entscheidet sich, wie sich die InteraktionspartnerInnen der Beratung zueinander verhalten wollen. Fokussiert wird eine Beziehung auf Augenhöhe, auf der jede/r InteraktionspartnerIn eine ausgewiesene, dem Prozess innewohnende Machtposition hat, die dem gemeinsam forcierten Ziel dienlich ist. Ein weiteres zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass BeraterInnen für das hochsensible Thema der Machtwahrnehmung geschützte Reflexionsräume benötigen, die den Austausch zu dieser Thematik ermöglichen, ohne sich schambehafteten Situationen auszusetzen.

Dies ist ein immens wichtiger Faktor, um die Qualitätssicherung von Beratungen zu gewährleisten.

AutorIn:
Stelzer, Christine

Titel:
'Was kommt danach?'
Die Auswirkungen von Elternteilzeit auf die Organisation und Teams in Organisationen

Jahr: 2017 Kodierung: COE0369

Abstract:

Reintegration von Mitarbeiterinnen in Elternteilzeit ist in den letzten Jahren zu einem aktuellen Bereich des Personalmanagements geworden. Die Veränderungen von gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erfordern neue Rahmenbedingungen und Maßnahmen für einen gelungenen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, welche Faktoren dabei eine wesentliche Rolle spielen und welche Maßnahmen und Unterstützungsszenarien von Seiten der Organisation dafür notwendig sein könnten. Es wurden daher betroffene Mitarbeiterinnen mittels Leitfadeninterviews zu ihren Erfahrungen befragt. Die Ergebnisse wurden anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. In den untersuchten Unternehmen gibt es bereits einige Maßnahmen, die eine problemlose Reintegration fördern. Es zeigte sich, dass das Teamverhalten und die damit verbundene soziale Integration sowie eine klare Aufgaben- und Rollenverteilung wesentliche Faktoren dabei sind. Eine sinnvolle Tätigkeit mit eigener Verantwortung zu bekommen, wirkt sich positiv auf die Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiterinnen aus. Diese Komponenten sind durchaus vorteilhaft für die Organisation und sollten bei allen personalpolitischen Entscheidungen in Verbindung mit dem Wiedereinstieg berücksichtigt werden.

AutorIn:
Wagner, Dagmar

Titel:
Der Einfluss von Führung auf die Motivation der MitarbeiterInnen

Jahr: 2017 Kodierung: COE0370

Abstract:

Führung erfordert ein gutes Gespür für Menschen und für die Anwendung des passenden Führungsstils in unterschiedlichen Situationen. Motivierte MitarbeiterInnen sind gesünder, sehen mehr Sinn in ihrer Arbeit und erbringen bessere Leistungen. Die vorliegende Arbeit hat sich zum Ziel gesetzt, den Einfluss des

Führungsverhaltens auf die Motivation der MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Gesundheitsorganisationen in Wien zu untersuchen. Zur Erhebung wurden acht leitfadengestützte Interviews mit Führungskräften aus dem mittleren Management aus den Bereichen Pharmaindustrie, Biotechnologie, medizinische Forschung und Krankenhaus durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass die demotivierenden Faktoren und Ereignisse prägender sind als die motivierenden. Rückzug, innere Kündigung, Frustration und 'Dienst nach Vorschrift' sind Auswirkungen von Demotivation. Hingegen veranschaulicht die Untersuchung, dass sich wertschätzende Kommunikation, ein kollegialer und demokratischer Führungsstil, sowie eine Balance zwischen Freiheiten geben und Unterstützung erhalten, positiv auf die Motivation der MitarbeiterInnen auswirken. Als hinderlich werden vor allem zu viel Kontrolle, fehlendes Vertrauen, fehlende Entscheidungen, unklare Ziele und ein autoritärer Führungsstil genannt. Unterschiede konnten in den Aussagen zu den ÄrztInnen gefunden werden, die eine gewisse Kontrolle und Hierarchie als notwendig erachten. ÄrztInnen stehen durch immer mehr Bürokratie, Auflagen und Gesetze unter Zeitdruck, Entscheidungen müssen schnell getroffen werden und es dürfen keine Fehler passieren. Die Frage, die sich abschließend stellt: 'Wie bleiben MitarbeiterInnen und Führungskräfte aus dem Krankenhaus unter ständig steigendem Druck motiviert?'

AutorIn:
Strasser, Gabriele

Titel:
Lernstile im Zusammenhang mit beruflicher Weiterentwicklung – Lernstile und Karrierewahl bei Studierenden der Arge Bildungsmanagement

Jahr: 2017 Kodierung: COE0371

Abstract:

'Ausgehend von David Kolbs Experiential Learning Theory hinterfragt diese Arbeit, ob sich die Lernstil-Theorie auf die Auswahl der Weiterbildung bei Erwachsenen auswirken kann, bzw. ob eindeutige Korrelationen zwischen Karrierewahl und zugeordneten Lernstilen erkennbar sind.

Dazu wird in einem ersten Teil der Arbeit der Unterschied zwischen Lernstil und Lerntypen erarbeitet. Dieser Unterschied ist für diese Arbeit deswegen besonders interessant, da er in der pädagogischen Praxis völlig anders verwendet wird, als in der wissenschaftlichen Theorie. Dementsprechend gibt es oft eine populärwissenschaftlich geprägte vorgefasste Meinung zum Thema, welche einer wissenschaftlichen Betrachtung meist nicht standhält.

Danach werden verschieden wissenschaftliche Lernstile vorgestellt, wobei das Hauptaugenmerk auf der ELT Kolbs liegt. Diese ist auch Basis für die durchgeführte Erhebung mittels Fragebogen. Dazu wurden rund 400 Fragebögen an die Lehrgangsteilnehmer/innen an der SFU verschickt. Der Rücklauf betrug 43 Fragebögen, wobei 5 dieser Bögen nicht verwertbar waren. Die abschließende Auswertung der Fragebögen wurde daher mit einem Sample von n=38 durchgeführt.

Bei der Auswertung kam die Autorin zu dem Schluss, dass sich die Daten der eigenen Erhebung nicht mit denen von Kolb decken. Das heißt, die Funktionsweise der ELT konnte nicht bestätigt werden. Auch zeigte sich, dass die Teilnehmer/innen der Studie sehr ausgeglichene Lerntypen, mit nur schwachen Ausprägungen repräsentieren. Laut Kolb sind Sozialwissenschaftler in die Gruppe der Divergierer einzuordnen. Auch hier kam die Erhebung zu einem völlig anderen Ergebnis, da die meisten Teilnehmer/innen in der Gruppe der Assimilierer zu finden waren.'

AutorIn:
Abdalla, BA, Jasmin

Titel:
Neues Buch oder Medium am 30.11.2018 13:31:37 - ARGE\Mitarbeit1

Jahr: 2018 Kodierung: COE0372

Abstract:

AutorIn:
Aichner, Johanna

Titel:
Mentoring – Teil der Ausbildung NEU
für Einsteigerinnen und Einsteiger in Tiroler Raiffeisen Primärbanken

Jahr: 2018 Kodierung: COE0373

Abstract:

Schwierige Rahmenbedingungen im Bankensektor führen dazu, dass weniger Personal eingestellt wird. Die Unternehmen sind gefordert, die Personalentwick-lung zu optimieren und stärker intern und arbeitsbegleitend zu organisieren. Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, wie das 2015 eingeführte Mentoringpro-gramm für Einsteigerinnen und Einsteiger in Tiroler Raiffeisen Primärbanken als Teil der Ausbildung NEU von den Mentorinnen und Mentoren umgesetzt wird. Weiters wird festgestellt, wie das Rollenverständnis dieser Personen ist und wel-che Voraussetzungen und Rahmenbedingungen die Aufgabe beeinflussen. Ziel der Untersuchung ist es, Erfahrungen aufzuzeigen und Handlungsempfehlungen für eine erfolgsreiche Durchführung abzuleiten. Zur empirischen Untersuchung werden 71 selbstständige Raiffeisen Primärbanken herangezogen. Ein kurzer Fragebogen an die Geschäftsleitungen bringen erste Ergebnissen über die bis-her gemachten Erfahrungen mit Mentoring, über geplante Neueinstellungen und über die Bereitschaft zu einer weiteren Befragung. Zur Beantwortung der For-schungsfragen werden neun teilstrukturierte Leitfadeninterviews mit Mentorinnen beziehungsweise Mentoren und Mitgliedern der Geschäftsführungen geführt. Weitere Perspektiven zeigen die Interviews mit der Bildungsverantwortlichen für den Raiffeisensektor sowie mit zwei Mitarbeitern anderer Tiroler Banken. Die In-terviews werden mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausge-wertet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Implementierung des Programmes he-terogen erfolgt und im Wesentlichen vom Engagement der Mentorin bzw. des Mentors abhängt. Die Aufgabe ist zudem zeitintensiv. Oft fehlen klare Auftrags- und Zielbeschreibungen. Nur Befragte, bei denen das Mentoring im Unterneh-men stark verankert ist, berichten von positiven Erfahrungen wie Anerkennung und eigene Entwicklungsmöglichkeiten. Daher wird empfohlen, den Personalent-wicklungsprozess im Unternehmen vorzustellen, um so eine höhere Bekanntheit und Akzeptanz zu erreichen. Außerdem soll die Aufgabenbeschreibung in den verwendeten Schulungsunterlagen überprüft und ergänzt werden.

AutorIn:
Kühner, Dipl.-Ing.in (FH) Eva

Titel:
Integration von beeinträchtigten Kindern in Oberösterreichischen Regelkindergärten: Fördernde und hemmende Faktoren aus Sicht der Pädagogischen Fachkräfte und Leiter/Innen der Kinderbetreuungseinrichtungen

Jahr: 2018 Kodierung: COE0374

Abstract:

Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahre 2008 hat sich Österreich dazu bekannt Menschen mit Behinderungen an der gesellschaftlichen Teilhabe zu befähigen und sich u.a. zu einem integrativen (eingliedernden) Bildungssystem auf allen Ebenen verpflichtet. Der Kindergarten wird heute als elementare Bildungseinrichtung gesehen. Um die Integration in den oberösterreichischen Regelkindergärten zu ermöglichen, sind gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen geschaffen worden. Ziel dieser Arbeit ist es zu ergründen, wie das Integrationssystem in Regelkindergärten in der Praxis umgesetzt wird, wie wirksam es ist und ob es Verbesserungspotenzial gibt, um Integrationskinder gemäß der Behindertenrechtskonvention adäquat betreuen und fördern zu können. In Gruppendiskussionen und Interviews sind pädagogische Fachpersonen in ihren Funktionen als Stützkräfte, Gruppenführende oder Leitende zu Wort gekommen und haben ihre Erfahrungen eingebracht, die sie im täglichen Umgang mit dem System machen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Integrationssystem nur eine mittelmäßige Ergebnisqualität hervorbringt. Signifikantes Verbesserungspotenzial liegt in der Prozessoptimierung des Aufnahmesystems, in der Qualifikation des pädagogischen Fachpersonals, der

Optimierung der Fachberatung, der Intensivierung der interdisziplinären Zusammenarbeit und dem Ausbau von Ressourcen seitens des Landes Oberösterreich und der Erhalter.

AutorIn:
Plattner, Mag.a Sophia

Titel:
Das Mitarbeiterjahresgespräch auf dem Prüfstand

Jahr: 2018 Kodierung: COE0375

Abstract:
Das jährliche Mitarbeiterjahresgespräch ist nach wie vor ein wichtiges Führungsinstrument. Dennoch wird es in vielen Unternehmen als lästig und wenig sinnvoll angesehen. Aktuelle Literatur verweist sogar darauf, dass das Mitarbeiterjahresgespräch nicht mehr zeitgemäß sei. Ziel dieser Masterarbeit ist es, bestehende Mitarbeiterjahresgespräche aus Sicht der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte zu untersuchen und anhand problemzentrierter Interviews zu prüfen, ob das Instrument noch den Anforderungen der modernen Arbeitswelt entspricht. Dazu wurden Mitarbeiter/innen und Führungskräfte verschiedener Unternehmen unterschiedlicher Branchen zu ihren Erfahrungen sowie Bedürfnissen und Erwartungen an das Mitarbeiterjahresgespräch befragt. Es wurden dafür speziell Mitarbeiter/innen, die zwischen 1981 und 1995 geboren wurden, der sogenannten Generation Y, ausgewählt, weil gerade dieser Personengruppe eine wachsende Bedeutung am Arbeitsmarkt zukommt und sie die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse von Mitarbeiter/innen in dieser Untersuchung am besten repräsentieren. Die anschließend durchgeführte qualitative Inhaltsanalyse ergab, dass, entgegen der Annahme aktueller Literatur, das Mitarbeiterjahresgespräch von Mitarbeiter/innen und Führungskräften nach wie vor als wichtige Ergänzung zur beruflichen Alltagskommunikation gesehen wird. Den Befragten war dabei vor allem wichtig, dass sie Zeit für einen persönlichen Dialog abseits des beruflichen Alltags haben. Die Untersuchung zeigte, dass der Fokus dabei auf dem Wohlbefinden und der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter/innen liegen sollte. Resultierend aus diesen Ergebnissen ist es empfehlenswert, von ausführlich strukturierten Dokumentationsbögen und inhaltlicher Überladung der Mitarbeiterjahresgespräche abzusehen. Vielmehr sollten die Mitarbeiter/innen und deren Bedürfnisse noch mehr im Mittelpunkt des Mitarbeiterjahresgesprächs stehen und eine offenere, individuelle Gesprächsführung ermöglicht werden.

AutorIn:
Rack, Manfred

Titel:
Subjektive Wahrnehmungen bei der Stellenübergabe

Jahr: 2018 Kodierung: COE0376

Abstract:
Diese Arbeit gibt Einblick in die unterschiedlichen Wahrnehmungen ehemaliger Stel-leninhaber/innen und deren Nachfolger/innen während des Übergabeprozesses. Sie geht den Fragen nach, welches und wie viel Wissen dabei notwendig sind und wer darüber entscheidet. Sie beschäftigt sich mit den Beweggründen der Beteiligten, konstruktive Übergabeprozesse durchzuführen. Dazu wird dieser Arbeit folgende Forschungsfrage zugrunde gelegt: 'Wie unterschiedlich nehmen ehemalige Stellen-inhaber/innen und deren Nachfolger/innen den Übergabeprozess bei einem Stellen-wechsel wahr?' Ziel der wissenschaftlichen Untersuchung war es, aufschlussreiche Ergebnisse in den Wahrnehmungen der Forschungsteilnehmer/innen sichtbar zu machen. Das daraus gewonnene Datenmaterial soll es ermöglichen, die eingefan-genen Beobachtungen besser zu reflektieren und in der Folge einen zielbewusste-ren Umgang mit der Thematik zu erreichen. Die Untersuchung wird durchgeführt anhand eines qualitativen Forschungsansatzes mittels zwölf teilstrukturierter Ein-zelinterviews, einer anschließenden zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Ma-yring (2010), verknüpft mit Komponenten der 'eklektischen Auswertung' nach Zepke (2016). Um ein möglichst breit gefächertes Bild von Aussagen zu erhalten, wurden Gesprächspartner/innen aus unterschiedlichen Branchen gewählt. Aus der Untersu-chung geht hervor, dass bei Stellen mit Führungsagenden meist Themen der Per-sonalführung vor fachlichen stehen. Ehemalige

Stelleninhaber/innen, welche sich intern verändern, sind oftmals mit der Mehrfachbelastung einer alten und neuen Po-sition konfrontiert. Übergabeprozesse werden von Nachfolger/innen tendenziell bes-ser bewertet als von deren Vorgänger/innen. Eine intensive Auseinandersetzung mit den Ergebnissen eröffnet Potential für Optimierungen der Übergabeprozesse.

AutorIn:
Schwarz, Joachim

Titel:
Bedeutung des Großraumbüros für die MitarbeiterInnenzufriedenheit

Jahr: 2018 Kodierung: COE0377

Abstract:

In der Steiermärkischen Sparkasse wurde der Frage nachgegangen, welchen Einfluss das Großraumbüro auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Altersstrukturen hat. Im theoretischen Teil wird ein Bogen gespannt, der ausgehend von Theorien über die 'Unternehmenskultur', Theorien über 'Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation', weiter über Theorien betreffend 'Generationsmodellen' bis zu Theorien betreffend der 'räumlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes' reicht. Im empirischen Teil dieser Fallstudie wurden 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Generationen, welche in einem offenen Büro mit mehr als 6 Personen arbeiten, mit Hilfe von leitfadengestützten Interviews befragt. Die Auswertung erfolgte mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse. Wie in der Theorie beschrieben, zeigen die Ergebnisse, dass das Großraumbüro einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, quer durch alle Altersstrukturen, im Positiven wie im Negativen, hat. Im Speziellen spiegelt sich die Diskrepanz zwischen erschwerter Konzentration und verbessertem Wissenstransfer wider. Es wurde festgestellt, dass tendenziell die jüngere Generation eine höhere Arbeitszufriedenheit im Großraumbüro hat. Zusätzlich wurden Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet, um die Arbeitszufriedenheit im Großraumbüro zu steigern.

AutorIn:
Sperker, MSc, Jakob

Titel:
Aufbruch in die Selbstständigkeit als
'Ein Personen Unternehmen'
Motive und Gründe welche hinter einem Wechsel vo n einem Angestelltenverhältnis in die Selbstständigkeit liegen.

Jahr: 2018 Kodierung: COE0378

Abstract:

Durch die zunehmende Individualisierung und Virtualisierung des Arbeitsprozesses beginnt sich die räumlich- und persönliche Trennung zwischen Berufs- und Privatleben aufzuweichen. Der Themenkomplex Work-Life-Balance als Motivationsaspekt wird für Angestellte immer gewichtiger und eine Unternehmensgründung in Form eines 'Ein Personen Unternehmens' stellt eine Möglichkeit einer selbstbestimmten Lebensge-staltung dar. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verlieren dadurch eine wertvolle Ar-beitskräfte und die neuen Unternehmerinnen und Unternehmer nehmen teils hohes Risiko auf sich. Ziel der vorliegenden Arbeit war es, die Fragestellung zu klären, aus welchen Motiven und (Beweg-)Gründen heraus Personen von einem Arbeitsverhältnis auf Basis eines Dienstvertrages in die Selbstständigkeit, in Form eines 'Ein Personen Unternehmens', wechseln. Zu diesem Zweck wurden narrative Interviews mit Selbst-ständigen, welche den oben genannten Wechsel vollzogen haben und seit Jahren er-folgreich selbstständig auf Werkvertragsbasis tätig sind, durchgeführt. Die transkribier-ten Interviews wurden nach der Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet und die Ergebnisse in sieben Kategorien gegliedert. Dabei ergab sich, dass sich der Großteil der Motive und (Beweg-) Gründe in der Kategorie 'Befriedigung der eigenen (Arbeits-)Bedürfnisse durch individuellen (Selbstständigen-)Arbeitsstil' fanden. Die vorliegende Arbeit kann und soll

Unternehmen dienen den Weggang von Mitarbeite-rinnen und Mitarbeitern, aus den in dieser Arbeit beschriebenen Gründen, zu unterbin-den bzw. präventiv vorzubeugen.

AutorIn:
Weiskopf, Bed, Anna Andrea

Titel:
Welche Formen der Rückmeldung fördern das Lernen von Organisation und Mitarbeiter/innen im Schulbereich

Jahr: 2018 Kodierung: COE0379

Abstract:
Schule ist eine Non-profit Organisation, in der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es jahrzehntelang gewohnt waren, nach hierarchischem Denken zu funktionieren und möglichst wenig zu hinterfragen. War Schule eine Art 'Wissensfabrik'? Heute spricht man von 'Lernenden Schulen'. Damit dieses Bild der 'Lernenden Schule' möglich wird, braucht es den passenden Rahmen. Der Rahmen heißt 'Lernen durch Feedback und Reflexion.' 'Jeder ist kompetent.' Das sind wichtige Schlagwörter der Neuen Mittelschule. Gerade die Zusammenarbeit aller in der Schulgemeinschaft tätigen Personen und das gemein-same Entwickeln macht das Lernen in offenen und kreativen Schulen so wert- und reizvoll. Top-down-Modelle gibt es viele. Weit spannender ist es jedoch, wenn die Ent-wicklung in der jeweiligen Schule selbst passiert, wenn die Betroffenen zu Beteiligten werden und selbst einen wichtigen Teil im Prozess des gemeinsamen Lernens einnehmen. Welchen Einfluss hat dabei die Schulleiterin/der Schulleiter? Wie kann sie/er wirksam diesen Lernprozess initiieren und begleiten? Was bedeutet 'Leiten' heute? Es be-schränkt sich nicht darauf, ein guter Administrator zu sein, sondern es heißt vielmehr 'wirksam gestalten'. Gestalten braucht Vielfalt, Kreativität und Vertrauen sowie die Ressource von jedem Einzelnen. Diese Arbeit kann einem künftigen Schulleiter/ einer Schulleiterin als Unterstützung dienen. Unterschiedliche Möglichkeiten des Feedbacks werden beschrieben. Inter-views mit Schulleiterinnen und Schulleitern von Neuen Mittelschulen, die Erfahrungen im Bereich Feedbackkultur bereits gemacht haben, wurden geführt. Sie berichten von ihrer Wirksamkeit, von den Chancen und Möglichkeiten. Gleichzeitig zeigen sie aber auch Herausforderungen und Grenzen auf.

AutorIn:
Weißensteiner, DI Gernot

Titel:
ANFORDERUNGEN AN FÜHRUNGSKRÄFTE AGILER SOFTWAREENTWICKLUNGSTEAMS

Jahr: 2018 Kodierung: COE0380

Abstract:
Agile Softwareentwicklung stellt mit ihren anspruchsvollen Arbeitsmethoden neue Herausforderungen an die Teams, an die Führungskräfte und an die gesamte Organisation. Führungskräfte erfüllen eine zentrale Funktion für erfolgreiche agile Entwicklung mit gut funktionierenden Teams. Diese Arbeit behandelt die Frage, welche Anforderungen an Führungskräfte agiler Softwareentwicklungsteams gestellt werden und wie diese darauf reagieren. Die Sichtweisen, Handlungsleitlinien und Strategien der Führungskräfte wurden herausgearbeitet. Dazu wurden Interviews mit neun Führungskräften agiler Softwareentwicklungsteams in österreichischen Unternehmen geführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Es wurde ein Kategoriensystem mit den vier Hauptkategorien Führungsverständnis, Agile Softwareentwicklung, Arbeitsorganisation und Selbstorganisation entwickelt. Aus den Gemeinsamkeiten und Unterschieden dieser Kategorien und den im Sampling repräsentierten Eigenschaften der Interviewpersonen wurden vier abstrakte Typen von Führungskräften agiler Softwareentwicklungsteams gebildet: Agile ManagerIn, Coach, PionierIn und Value Creator. Agile ManagerInnen versuchen auf Basis der agilen Werte den erfolgreichen Einsatz agiler Methoden zu gestalten. Für einen Coach steht die Unterstützung und Weiterentwicklung der Teams im Vordergrund. PionierInnen müssen gewährleisten, dass agile Softwareentwicklung auch in einer klassisch-hierarchischen Gesamtorganisation funktioniert. Value Creator sind Führungskräfte, die ihre Unternehmen radikal auf ihre KundInnen ausrichten. Mit diesen vier

verschiedenen Zugängen versuchen die Führungskräfte agiler Teams erfolgreiche Softwareentwicklung zu gestalten.

AutorIn:
Traxler, Rupert

Titel:
Nachhaltigkeitsmessung von IT-Trainings durch Personalabteilungen in Unternehmen

Jahr: 2018 Kodierung: COE0382

Abstract:
Lebenslanges Lernen ist in der heutigen Zeit fester Bestandteil in der Arbeitswelt. Weiterbildung im Berufsleben, sei es am oder abseits des Arbeitsplatzes, hat einen höheren Stellenwert denn je. Unternehmen investieren speziell im ITBereich in die Qualifikationen und Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen um dem fortlaufend immer schnelleren Technologiewandel standhalten zu können. Strategische betriebliche Weiterbildung liegt großteils im Verantwortungsbereich der Personalabteilung bzw. Personalentwicklung eines Unternehmens. Personalabteilungen planen und evaluieren Weiterbildungsmaßnahmen, die Durchführung übernehmen interne oder externe TrainerInnen. Ein weit verbreitetes Evaluierungsinstrument sind Feedbackbögen. Diese kommen oft zum Einsatz, da sie Aufschluss über die unmittelbare Reaktion der TeilnehmerInnen geben. Jedoch liefern sie keine Informationen über die Nachhaltigkeit der Bildungsmaßnahme. Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, welche Maßnahmen von Personalabteilungen zusätzlich gesetzt werden, um die Wirkung und Nachhaltigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen im ITBereich, also den Nutzen für das Unternehmen und seine MitarbeiterInnen zu messen, da die Annahme besteht, dass weitverbreitet die Trainingsevaluation mit Feedbackbögen endet. Auf Basis der theoretischen Erkenntnisse zu Personalenwicklung, Bildungscontrolling und Trainingsevaluation wird der Beantwortung der Fragestellung durch eine empirische Untersuchung nachgegangen. In Form einer quantitativen Untersuchung werden PersonalentwicklerInnen aus 260 Unternehmen mittels Online-Fragebogen befragt. Dieser Fragebogen orientiert sich an dem von Donald Kirkpatrick in den 1950er Jahren entwickelten Vier-Stufen-Modell (Reaction-Learning-Behavior-Results). Die Forschungsergebnisse zeigen, dass nur wenige Unternehmen die Wirkung von IT-Weiterbildungsmaßnahmen über das Feedback hinaus messen. Daraus ergibt sich großer Handlungsbedarf für externe WeiterbildungsanbieterInnen, Dienstleistungen zu entwickeln und anzubieten, die Personalabteilungen bei der Wahl wirkungsvoller Weiterbildungsmaßnahmen als Entscheidungshilfe unterstützen.

AutorIn:
Heigenhauser, Markus

Titel:
Der Artikel 21 der UN-Konventionen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dessen Umsetzbarkeit in der professionellen Praxis

Jahr: 2018 Kodierung: COE0383

Abstract:
Die UN-Konventionen f• ur die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurden 2008 in • Osterreich ratiziert. Die geplanten Umsetzungsfristen stehen kurz vor Ablauf. Aus diesem Grund besch• aftigt sich diese Untersuchung mit dem Artikel 21 der UN-Konventionen f• ur die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) und der Umsetzung in der professionellen Praxis. Ziel der Untersuchung ist die Beantwortung der Frage, ob es f• ur Menschen mit geistigen Behinderungen mit den momentan zur Verf• ugung stehenden nanziellen, didaktischen, technischen und p• adagogischen Mitteln m• oglich ist, ihr Recht auf freie Meinungs• auerung und Meinungsfreiheit (einschlielich der Freiheit, sich Informationen und Gedankengut zu bescha en, zu empfangen und weiterzugeben) wahrzunehmen. In der folgenden Untersuchung wurden sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungsmethoden angewandt. Aus den Untersuchungsergebnissen kann man schlieen, dass es f• ur Menschen mit geistigen Beeintr• achtigungen im Moment noch nicht m• oglich ist, ihr Recht auf freie Meinungs• auerung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen im Alltag umzusetzen. F• ur eine gelingende Umsetzung des Artikel 21 der UN-BRK ist nicht nur eine bessere technische Ausstattung in vielen Bereichen n• otig, es muss auch eine di erenzierte Auseinandersetzung mit den Bildungsschwerpunkten von Menschen mit geistigen Behinderungen, vor allem mit der Scha ung von Selbstkompetenzen, vorantrieben werden. F• ur einen Teil der Menschen mit kognitiven Beeintr• achtigungen wird die volle Umsetzung des Artikels 21 nicht m• oglich sein, hier sind die Vereinten Nationen gefordert, Handlungs- und Interpretationsleitf • aden f• ur die professionelle Begleitung bereitzustellen, um die Umsetzung so gut als m• oglich einheitlich voran treiben zu k• onnen.

AutorIn:
Bauer, Renate

Titel:
DIE LERNENDE ORGANISATION
Die gelebte Praxis in vier großen österreichischen Familienunternehmen.

Jahr: 2018 Kodierung: COE0384

Abstract:
In der vorliegenden Arbeit steht im Mittelpunkt des Forschungsinteresses das Thema: 'Die lernende Organisation. Die gelebte Praxis in vier großen österreichischen Familienunternehmen.' Ziel der Arbeit war es, die gelebte Praxis zum Thema 'Lernende Organisation' in großen Familienunternehmen zu untersuchen. Die Familienunternehmen sind für diese Untersuchung von großem Interesse, denn ein hoher Anteil aller österreichischen Unternehmen sind Familienunternehmen und daher von großer Bedeutung für die Gesamtwirtschaft. Insgesamt wurden mit sieben Führungskräften aus vier Familienunternehmen Experteninterviews geführt. Die Unternehmen mussten folgende Kriterien erfüllen: Mehr als 250 Beschäftigte, österreichische Familienunternehmen im Familienbesitz in mindestens der zweiten Generation, in denen Familienmitglieder in der operativen Führung tätig sind. Es erfolgte eine qualitative Untersuchung mittels teilstrukturierten Leitfaden-Interviews. Die Ergebnisse geben Auskunft darüber, welche Aspekte der 'Lernenden Organisation' in Familienunternehmen vorhanden sind und in der täglichen Praxis umgesetzt werden. Im Theorieteil wird die Literatur zum Thema 'Lernende Organisation' beleuchtet. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die Person des Eigentümers und die handelnden Führungskräfte, wie auch die Organisations- und Kommunikationsstruktur markanten Einfluss auf die Familienunternehmen als lernende Organisation haben. In den Familienunternehmen sind Ansätze der lernenden Organisation in unterschiedlichen Ausprägungen vorhanden. Die Auswertung im empirischen Teil zeigt, dass auch externer Wissens- und Erfahrungsaustausch in Form von Kooperationen und Zukauf von externen Beratungsleistungen eine Rolle spielen.

Das Bemühen, die Organisation weiter zu entwickeln ist bei den untersuchten Betrieben vorhanden. Die große Herausforderung besteht darin, das Familienunternehmen mit der gesamten Belegschaft auf den Weg zur lernenden Organisation mitzunehmen.

AutorIn:
Smolak-Koch, Mag.a (FH) Elke

Titel:
Die Bedeutung von Feedback, Selbstreflexion und Coaching als Auslöser für berufliche Weiterentwicklung

Jahr: 2018 Kodierung: COE0385

Abstract:
Die vorliegende Untersuchung wurde durchgeführt, da im gegenständlichen Unternehmen Feedback eine große Rolle im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter/innen spielt. Selbstreflexion als eigenständige Methode wird nur individuell durchgeführt, dafür werden systemische Coachings von den Führungskräften angeboten.
Das Ziel der Untersuchung war es, die Erfolgsfaktoren, die Stärken und Schwächen sowie die Eignung zur beruflichen Weiterentwicklung der einzelnen Methoden zu beleuchten. Die Untersuchung wurde mit freiwilligen Teilnehmer/innen des Unternehmens durchgeführt, welche anhand einer Anleitung über sechs Wochen Selbstreflexion betrieben. Am Ende der Untersuchung wurden alle Teilnehmer/innen in einem telefonischen Interview befragt. Für diese Gespräche wurde im Vorfeld ein Interviewleitfaden erstellt.
Die Analyse der Interviews hat ergeben, dass eine Kombination aus Feedback, Selbstreflexion und Coaching die besten Voraussetzungen für die berufliche Weiterentwicklung darstellen. Ein wichtiger Erfolgsfaktor für eine gelungene Selbstreflexion ist die Dokumentation der Ergebnisse, zum Einen, um sich an die Themen und Problemstellungen zu erinnern und zum Anderen um die Fortschritte der Lösungsansätze zu messen. Eine Herausforderung stellt der Faktor Zeit dar. Häufig wird die Selbstreflexion und damit auch die berufliche Weiterentwicklung hintan gestellt, wenn vermeintlich wichtigere Themen priorisiert werden. Im Versuch konnte festgestellt werden, dass der zeitliche Aufwand jedoch relativ gering ist und die Selbstreflexion auch örtlich unabhängig stattfinden kann. Die Rolle der Vorgesetzten als Führungskraft und Coach wurde nicht als Widerspruch wahrgenommen. Beim Thema Feedback kommt es darauf an, ob die Rückmeldung inhaltlich relevant ist, oder ob Feedback gegeben wird um der Firmenkultur Genüge zu tun. Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass berufliche Weiterentwicklung sehr stark vom Individuum abhängen und durch Vorbildwirkung und die Unternehmenskultur gefördert werden kann.

AutorIn:
Janiba, Mag.a Karin

Titel:
Führen Frauen anders?

Eine Betrachtung im österreichischen Bankensektor

Jahr: 2018 Kodierung: COE0386

Abstract:
In dieser Arbeit wird erhoben, ob es nennenswerte Unterschiede im Führungsverhalten zwischen Männern und Frauen im österreichischen Bankensektor gibt. Die zugrunde liegende Theorie zur Beantwortung der Fragestellung ist die der transaktionalen und transformationalen Führung. Zusätzlich wird untersucht, ob die eigene subjektive Einschätzung des Führungserfolgs geschlechtsspezifisch unterschiedlich ist und ob Frauen ihre Work-Life-Balance anders beurteilen, als männliche Führungskräfte. Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde ein quantitatives Verfahren herangezogen. Als Erhebungsinstrument wurde eine Online-Befragung im österreichischen Bankensektor mit Hilfe des standardisierten Fragebogens Multifactor Leadership QuestionnaireTM, der mit ausgewählten Fragen zur Work-Life-Balance ergänzt wurde, durchgeführt. Die Umfrage erfolgte repräsentativ in zwei Bankengruppen. Zusätzlich wurde der Fragebogen an weitere Vorgesetzte in diversen anderen österreichischen Banken versendet. In Summe wurde der Fragebogen an 177 Personen versendet. Die Studie zeigt, dass es nur geringe Unterschiede im Führungsverhalten gibt. Die Unterschiede in der Selbsteinschätzung der Work-Life-Balance und des eigenen Erfolgs zeigen keine signifikanten Abweichungen zwischen Männern und Frauen auf.

AutorIn:
Einzenberger, Birgit

Titel:

Welchen Nutzen kann eine MitarbeiterInnebefragung in einer Organisation im Banken - und Versicherungswesen generieren?

Jahr: 2018 Kodierung: COE0387

Abstract:
MitarbeiterInnenbefragungen haben in Organisationen schon eine lange Tradition, um von den MitarbeiterInnen zu unterschiedlichen Themen in einer organisierten Form Informationen und Bewertungen zu bekommen. Die vorliegende Arbeit dient der Erforschung, wie der Nutzen einer MitarbeiterInnenbefragung definiert und erlebt wird. Die Erfahrungen der befragten 9 ExpertInnen aus dem HR Bereich des Banken- und Versicherungswesen und einem externen Berater für MAB Prozesse, wurden mittels halbstrukturierten, leitfadengestützten Interviews erfragt. Die Auswertung erfolgte unter Anwendung der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. Alle ExpertInnen konnten in unterschiedlicher Ausprägung zahlreiche Beispiele für den Nutzen, z.B. Gewinnung von Informationen über Zufriedenheit, Strategie, Leadership, etc. und der positiven Intervention z.B. Wertschätzung MA, Partizipation, etc. nennen. Als förderliche Rahmenbedingungen wurden definiert: intensive Informations- und Kommunikationspolitik, die Rolle der Führungskräfte und Umsetzungsmaßnahmen. Als Ausblick für die Zukunft, wurde von rund der Hälfte der ExpertInnen die MAB in der klassischen Form als Auslaufmodell bezeichnet. Die andere Hälfte sieht eine Kombination aus dem bewährten Instrument, mit neuen, schnelleren, innovativen Tools als eine sinnvolle MitarbeiterInnenbefragungs-strategie. Die Analyse hinsichtlich der Unterscheidung der 9 Organisationen hinsichtlich Firmenzentrale in Österreich oder im Ausland ergab keine Zuordenbarkeiten.

AutorIn:
Kroyer, Angelika

Titel:

Sind Sie gut aufgestellt?
Aktuelle Entwicklungen in der systemischen Organisationsberatung unter besonderer Berücksichtigunug von Systemaufstellungen

Jahr: 2018 Kodierung: COE0388

Abstract:

Die Welt wird zunehmend internationaler, vernetzter, komplexer, volatiler und instabiler. VUCA ist das Akronym für diesen Zustand, der sich durch die voranschreitende Digitalisierung vermutlich noch weiter verstärken wird. Was bedeutet es für Organisationen und deren BeraterInnen? Welche Ausrichtung braucht es, um auch zukünftig erfolgreich sein zu können? Inwieweit können diesbezüglich Systemaufstellungen hilfreich eingesetzt werden? Mit diesen Fragen hat sich die Autorin im Zuge dieser Master Thesis beschäftigt. Um eine Einschätzung aus Sicht der systemischen Organisationsberatung zu erhalten, wurden vierzehn ExpertInnen aus dem Bereich D-A-CH interviewt. Diese empirische Untersuchung führte zu folgenden Ergebnissen: Erfolg zu haben war noch nie so unsicher wie heute. Organisationen, Führungskräfte und BeraterInnen stehen vor neuen Herausforderungen, für deren Bewältigung bisheriges ManagerInnen-Denken nicht reicht. Es braucht ein neues Mindset und entsprechende Tools. 'Erwarte das Unerwartete' könnte eine neue Grundhaltung und Achtsamkeit eine neue Kernkompetenz sein, um Organisationen auch zukünftig erfolgreich zu führen bzw. zu beraten. Systemaufstellungen zählen heute zu den effizientesten, effektivsten und innovativsten Interventionstechniken der professionellen Prozessbegleitung. Sie wirken komplexreduzierend, schaffen Klarheit und generieren in sehr kurzer Zeit implizites Wissen. Eine hohe Raum-Zeit-Verdichtung ermöglicht die gleichzeitige Betrachtung unterschiedlichster Einflussfaktoren, wie z.B. Menschen und abstrakter Enitäten, und deren Wirkungen. Dieses Format liefert bei perspektivischen Zukunftsthemen, wie z.B. Marktpositionierungen oder Strategieentwicklung sehr hilfreiche Erkenntnisse, die man trotz Big Data Analysen in der hochkomplexen VUCA Welt nicht haben kann. Damit weisen Systemaufstellungen eine Unvergleichbarkeit mit anderen Methoden auf. Eine professionelle Anwendung vorausgesetzt, handelt es sich somit nach Meinung der Autorin um einen der erfolgversprechendsten Ansätze der Zukunft.

AutorIn:

Oehlzand, Mag. (FH) Marcus

Titel:

Führung interkultureller Teams - Kompetenzen und Konflikte

Jahr: 2018 Kodierung: COE0389

Abstract:

Interkulturelle Führung stellt für Führungskräfte des Unternehmens Mondi ein allgegenwärtiges Thema dar. Aufgrund unternehmenspolitischer sowie globaler Phänomene, wie zum Beispiel der anhaltenden Globalisierung, wird Führung immer interkultureller, und gewinnt das Thema damit immer mehr an Bedeutung. Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, einerseits interkulturelle Herausforderungen, andererseits auch interkulturelle Kompetenzen in der Führung am Beispiel Mondi zu erheben. Neben einer ausführlichen Ergründung relevanter Literatur, insbesondere zu den Themen Kultur, Kommunikation und Kompetenz, wurden darüber hinaus zehn

Führungskräfte des Unternehmens Mondi leitfadengestützt befragt. Dabei wurden die, im Führungsalltag individuell wahrgenommenen Missverständnisse und Konflikte, als auch die erfolgsversprechenden Faktoren erhoben, die nach Ansicht der Befragten für die Bewältigung der Führungsherausforderungen ausschlaggebend sind. Die durch die Interviews gewonnenen Daten wurden im nächsten Schritt anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse näher untersucht und entsprechend ausgewertet. Deren Ergebnisse zeigen, dass sich Herausforderungen insbesondere aus unterschiedlichen und kulturbestimmten Formen der Kommunikation, der Zusammenarbeit sowie aufgrund abweichender beziehungsweise ungleicher gegenseitiger Erwartungshaltungen ergeben. Dabei stellt sich unter anderem auch heraus, dass der Welt- und Unternehmenssprache Englisch, Grenzen gesetzt sind, und diese gleichzeitig Potenzial für Missverständnisse und Konflikte mit sich bringt. Im Allgemeinen kann festgehalten werden, dass interkulturelle Führung in einem hohen Ausmaß situativ bestimmt ist, und sich deshalb auch nicht unmittelbar ein allgemein gültiger interkultureller Führungsstil ableiten lässt. Gleichzeitig zeigt sich, dass dem zwischenmenschlichen Aspekt beziehungsweise der Empathie eine tragende Rolle als soziale Kompetenz beigemessen wird. Schlussfolgernd unterstreichen die Ergebnisse die Komplexität der Thematik, zeigen aber zugleich, dass die Unternehmenszentrale von Mondi interkulturell erfahren und sensibilisiert zu sein scheint.

AutorIn:
Gutmann, Bed, Roland

Titel:
Strategie - Wozu?

Jahr: 2018 Kodierung: COE0390

Abstract:

'Strategie-Wozu?' Diese durchaus kritische Fragestellung brennt gerade im Zu-sammenhang mit Schule unter den Nägeln. Sind doch Schulen als sogenannte 'Non-Profit Unternehmen' finanziell unabhängig von ihrem Erfolg. Überhaupt ist Erfolg in der Schule sehr schwer messbar. Seit Pisa wissen wir, dass die Schü-lerInnen in Österreich im Vergleich zu anderen Ländern nicht im Top- Feld liegen. Aber hat dies wirkliche Auswirkungen auf unsere Schulen und die an ihr tätigen LehrerInnen? Von Seiten der Ergebnisse kann bis dato nicht von einer großarti-gen Verbesserung der Ergebnisse, seit der Einführung der Bildungsstandards oder der Neuen Mittelschule gesprochen werden. Diese Arbeit befasst sich we-niger mit der Veränderung von Systemen oder dem Erzeugen von mehr Bürokra-tie, sondern sieht ihren Ansatz in der Arbeit an den Schulen. Vielversprechend klingt dabei, dass PädagogInnen, die selbst ihre Ziele stecken, sich auch mit den dafür notwendigen Strategien besser identifizieren. Gerade die Befragung zeigt, dass die meisten Ziele der InterviewpartnerInnen das Wohl der Kinder und die Verbesserung der Arbeitssituation oder die Verbesserung der Schule im Sinn ha-ben. Hilft man diesen, ihre Ziele zu erreichen, kann sich das nur positiv auf die Leistung und Motivation von Österreichs SchülerInnen auswirken. Nachdem schon alle befragten PädagogInnen Individualstrategien nennen konnten, muss man hier auch kein Neuland mehr betreten, sondern nur die vorhandenen Res-sourcen bestmöglich nutzen.

AutorIn:
Bangheri, Markus

Titel:
Auswirkungen der Digitalisierung auf das mittlere Management im Vertrieb am Beispiel einer österreichischen Versicherung

Jahr: 2018 Kodierung: COE0391

Abstract:

Zweck dieser Arbeit ist es, die Auswirkungen der Digitalisierung auf Führungskräfte im Vertrieb am Beispiel einer österreichischen Versicherung zu beleuchten. Es wurde zu dieser Thematik eine Befragung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Versicherungsunternehmens Allianz Österreich mit dem Ziel der Gewinnung von neuen Erkenntnissen durchgeführt. Im Anschluss daran wurden die Ergebnisse mit der einschlägigen Literatur verglichen. Es sollte herausgefunden werden, ob die gängigen Führungsstile und Kommunikationsmodelle auch weiterhin noch in dieser Form anwendbar sind, oder ob es eine neue Art von Führung benötigt.

Für die Untersuchung des gewonnen Forschungsmaterials wurde die qualitative Erhebung als die am geeignetste Methode ausgewählt. Die dadurch generierten Informationen wurden im Anschluss transkribiert und anhand einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) ausgewertet. Als Ergebnis dieser Auswertung konnten wesentliche Informationen im Hinblick auf Veränderungen von Führung und Kommunikation durch den allgegenwärtigen Einzug der Digitalisierung in der Versicherungsbranche gewonnen werden.

Die getätigte Erhebung lässt darauf schließen, dass gerade mit der Umstellung auf eine digitale Welt, Kommunikation auf persönlicher Ebene wichtiger scheint denn je. Zur Thematik Führungsstile lässt sich kein eindeutiges klares Bild darstellen welcher Führungsstil nun in eine digitale Welt am besten hineinpasse beziehungsweise welche Führungsbilder überholt sind.

AutorIn:
Schultz, Petra

Titel:
Frauen als Führungskraft - 'Das ist mein Stil!' Über die bewusste Veränderung des Führungsverhaltens

Jahr: 2018 Kodierung: COE0392

Abstract:

'Der Anspruch der vorliegenden Studie ist die Erforschung der Anlässe, die eine intendierte Veränderung des Führungsverhaltens bei Frauen anstoßen. Welche Maßnahmen für die Veränderung bewusst gesetzt werden und welche davon als erfolgreich und nachhaltig empfunden werden.

Dafür wird der aktuelle Forschungsstand herangezogen. Es werden die Gründe für und gegen eine Führungsrolle sowie ein Teil der aktuellen Führungsstile und deren Verhaltenscharakteristika beschrieben. Im weiteren Verlauf werden Führungsverhaltensweisen und Führungseigenschaften dargestellt und es wird auf Frauen als Führungskraft im Speziellen eingegangen. Es wird erläutert, welche Stereotypen und Rollenbilder bis heute vorherrschen und welche Charakteristika dem weiblichen Führungsverhalten zugeschrieben werden. Anschließend wird auf die Entwicklung von Führungskompetenzen durch Training, sowie auf die eigenständige Entwicklung diesbezüglich eingegangen. Darüber hinaus werden Krisen als Anlass für Weiterentwicklung beschrieben. Eine Auseinandersetzung mit den verschiedenen Arten des Lernens und der Reflexion schließt den Theorieteil ab.

Narrativ geführte Interviews mit Fokus auf die Biographien der Interviewpartnerinnen dienen als Instrument für die Datenerhebung. Aus den Daten, werden mittels der zusammenfassenden, qualitativen Inhaltsanalyse nach Meyring (2002), in Kombination mit der eklektischen Auswertung nach Zepke (2016), forschungsrelevante Ergebnisse erzielt. Es stellt sich ein Kreislauf aus Anlass, Reflexion, Erkennen von Wendepunkten und dem Setzen von Maßnahmen dar, der in den genannten Biographien als ausschlaggebend für erfolgreiche und nachhaltige Weiterentwicklung ist. Daraus können ein Modell für anlassbezogene Weiterentwicklung und eine Handlungsempfehlung abgeleitet werden.'

AutorIn:
Reitschmied, MIM, Mag.a Janina

Titel:
Perspektiven auf die Gestaltung von Customer Experience Management

Jahr: 2018 Kodierung: COE0393

Abstract:

Ziel der vorliegenden Studie ist es, die bestehende wissenschaftliche Literatur zum Thema Customer Experience Management (CEM) mit einer detaillierten Untersuchung der Gestaltungselemente für Organisationen, die mit CEM arbeiten, zu ergänzen. Die Ergebnisse zeigen Organisationen, wie sie CEM entwickeln können und welche möglichen Stolpersteine sie beachten sollten. Für

eine umfassende Betrachtung wurde ein qualitativer, explorativer Ansatz mit leitfragengestützten ExpertInneninterviews gewählt. Zur Ableitung relevanter Gestaltungselemente lag der Fokus auf etwaigen fördernden und hindernden Faktoren bei der Umsetzung von CEM in Unternehmen. Basierend auf diesen wurden drei Einflussebenen identifiziert: die Organisationsebene, die Individualebene und die Umweltebene. Die Vernetzung aller Einflussebenen zeigt, dass Organisationen für die Gestaltung von CEM viele Perspektiven sowie deren Zusammenhang im individuellen Organisationskontext beachten sollten. Besonders auffällig und ergänzend zur bisherigen Literatur sind 1) die Wichtigkeit von Rückkoppelungen zwischen KundInnen und Organisation im Sinne einer lernenden Organisation, 2) der Einfluss verschiedener Individuen und Umweltfaktoren auf die Entwicklung von CEM sowie 3) die Relevanz einzelner Gestaltungselemente für das Organisationsdesign.

AutorIn:
Volpini de Maestri, BA, Tiffany

Titel:
GENERATIONEN Z MEETS 'WORK-LIFE-BALANCE' Wie definieren VertreterInnen der Generation Z 'Work-Life-Balance' und welche Erwartungen haben sie an ihr Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben

Jahr: 2018 Kodierung: COE0394

Abstract:
Das Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es die VertreterInnen der Generation Z in Bezug auf 'Work-Life-Balance' zu analysieren, herauszufinden wie sie den Terminus für sich definieren, wie sie planen ihn zu gestalten und wie zukünftige Führungskräfte sie beim Erhalt dieser unterstützen können. Zur Erreichung dieses Ziels und um entsprechende Ergebnisse einholen zu können, erfolgt zu Beginn eine intensive Auseinandersetzung mit der bereits vorhandenen Theorie und den bisher vorliegenden Forschungsergebnissen, gefolgt von einer qualitativen Datenerhebung mittels problemzentrierter, leitfadengestützter Interviews. Die Ergebnisse zeigen, dass VertreterInnen der Generation Z ein der gegenwärtig vorhandenen Auffassung der wissenschaftlichen Forschung nahezu konformes Verständnis der Begrifflichkeit 'Work-Life-Balance' besitzen. Des Weiteren haben sie ein klares Bild wie die Gestaltung ihrer eigenen 'Work-Life-Balance' auszusehen hat. Zum Abschluss wurde mittels der erwähnten Faktoren eine Leitidee erstellt welche Führungskräften als Wegweiser dienen kann bei der Unterstützung des Erhalts der 'Work-Life-Balance' von VertreterInnen der Generation Z.

AutorIn:
Marchel (ehem. Chum), Mag.a Katja

Titel:
Projekt und Linie - Ergänzungen und Spannungsfelder

Jahr: 2018 Kodierung: COE0395

Abstract:
Immer mehr Unternehmen sind aufgrund der steigende Dynamik von Geschäftsprozessen veranlasst, projektorientiert zu arbeiten. Dies bedeutet Organisationsstrukturen, Rollenbilder und interdisziplinäre Zusammenarbeit zu überdenken. So stehen sich, je nach Eingliederung und Stellenwert der Projekte, innerhalb der Stammorganisation, Projektleiterin/Projektleiter und Linienführungskraft in ihrer Führungsverantwortung gegenüber. Mit der vorliegenden Arbeit werden diese gegenseitigen Perspektiven zur Führung und Zusammenarbeit untersucht, um so Aufschluss über Spannungen, Erfordernisse und mögliche Handlungsfelder zu bekommen. Letztlich stehen die Beantwortungen der Fragen nach Ähnlichkeiten und Unterschieden im Führungsverständnis,

zu Rollenperspektiven sowie Spannungsfeldern zwischen Linie und Projektmanagement zur Diskussion. Dabei wird auch ein Blick auf die Frage der möglichen Verankerung der erhobenen Faktoren gerichtet. Nach einer theoretischen Darlegung der Grundlagen, wurde mittels teilstrukturierten Interviews Datenmaterial erhoben, welches nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass die gegenseitigen Wahrnehmungen der Aufgaben und Führungsfunktionen nicht völlig konträr gesehen werden, eine Zusammenarbeit zwischen Projektmanagement und Linienführung allerdings stark auf persönlicher Ebene stattfindet. Dies ist auch der Grund, dass eine Verankerung skeptisch betrachtet wird. Essentiell ist außerdem Kommunikation, Austausch und Vernetzung. Die Ressourcen-Thematik stellt, wie auch in der Literatur beschrieben, das größte Spannungsfeld dar. Im Sinne einer friktionsfreieren Zusammenarbeit könnten aufgrund der Erkenntnisse Handlungsfelder für Unternehmen geschaffen werden, Maßnahmen zur Förderung der Vernetzung und sozialer Kompetenzen zu setzen. Dabei sollte sich die Stärkung des gegenseitigen Verständnisses und Respekts auch in der Unternehmenskultur manifestieren.

AutorIn:
Hold, MA, Stefan

Titel:
Reformpädagogik als Element im Umgang mit Generation Y

Jahr: 2018 Kodierung: COE0396

Abstract:

Unternehmen stellen sich weltweit die Frage, was es mit der Generation Y auf sich hat, wie diese tickt, und welche möglichen Konzepte Antworten auf diese Fragen anbieten und den Umgang mit dieser Generation maßgeblich beeinflussen. Ziel dieser Arbeit ist es den Bedarf von PersonalentwicklerInnen nach neuen Konzepten im Umgang mit der Generation Y sichtbar zu machen und konkrete Angebote dafür aus der Reformpädagogik abzuleiten, um schließlich zu untersuchen, wo Bedarf und Angebot zusammenpassen. Dazu wurden zehn PersonalentwicklerInnen aus Non-Profit-Organisationen und For-Profit-Organisationen zu ihrer Einschätzung betreffend der Generation Y befragt. Als Erhebungsinstrument für die qualitative Untersuchung wurde das Experteninterview als eine Variante des Leitfadeninterviews eingesetzt. Im Anschluss wurden die Daten mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Aus den Forschungsergebnissen geht hervor, dass vor allem bei For-Profit-Organisationen Bedarf an Generation Y spezifischen Konzepten besteht, und dass Montessori-, Waldorf-, und Freinet-Pädagogik besonders beim Thema Führung, bzw. beim Bedarf an neuen Führungsmodellen, zahlreiche Ansätze für den Umgang mit der Generation Y parat halten.

AutorIn:
Pinter, Angelika

Titel:
Nutzen der Gesundheitsförderung im Topmanagement aus Sicht der Topmanager

Jahr: 2018 Kodierung: COE0397

Abstract:

In Zeiten globalen Wettbewerbs, rascher Innovation und permanentem Change--Management sind Top--ManagerInnen besonders hohen Anforderungen und Her--ausforderungen ausgesetzt, die auch eine hohe Belastung an Gesundheit dar--stellen. Dabei umfasst der Gesundheitsbegriff gemäß der Weltgesundheitsorga--nisation (WHO) sowohl körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden. Diese Arbeit untersucht, ob und wie Gesundheitsförderung den Top--Managerinnen und Top--Managern dabei hilft, die Herausforderungen ihrer Arbeitstätigkeit zu bewäl--tigen. Ziel ist es, Empfehlungen und Best Practices für die Gesundheitsförderung von Top--Managerinnen und Top--Managern abzuleiten und diese Inhalte in die

Entwicklung von Management--Development--Programmen einfließen zu lassen. Hierzu wurden 8 Top--ManagerInnen in Österreich in Experteninterviews hinsicht--lich ihrer Gesundheitsförderung und Herausforderungsbewältigung befragt. Die Interviews wurden anschließend transkribiert und nach der qualitativen Inhalts--analyse von Mayring ausgewertet. Alle Top--ManagerInnen geben an, dass die Gesundheitsförderung eine wichtige Rolle bei der Bewältigung von arbeitsbezo--genen Herausforderungen spiele. Weiters zeigt sich, dass alle Top--ManagerIn--nen Maßnahmen der BGF, als auch der persönlichen Gesundheitsförderung nut--zen. Insbesondere der Nutzen von diätologischer Beratung sowie Entspannungs--und Ausdauertraining für körperliche und geistige Fitness werden hervorgeho--ben. Es wird betont, dass keine Imageverluste durch Inanspruchnahme von Maß--nahmen der BGF zu befürchten wären und die Gesundheitsförderung eine wich--tige Rolle in der Ausbildung von zukünftigen Führungskräften spielen sollte. Top--ManagerInnen leiden vor allem in stressigen Phasen unter Schlafproblemen oder auch an ernährungsbedingten Beschwerden. Die Ergebnisse der Untersuchung bestätigen den Nutzen, von dem Top--ManagerInnen sowie ihre Unternehmen durch gesundheitsfördernde Maßnahmen profitieren. Insbesondere diätologi--sche und entspannungstechnische Inhalte sollten einen wichtigeren Stellenplatz in Programmen zur Führungskräfteentwicklung einnehmen.

AutorIn:
Keresztfalvi, Nikola

Titel:
Einfluss zahnärztlichen Personals auf den wirtschaftlichen Erfolg von Praxen

Jahr: 2018 Kodierung: COE0398

Abstract:
Das Österreichische Gesundheitswesen unterliegt einem starken Wandel. Heutzutage ist es nicht mehr ausreichend, als Zahnärztin bzw. als Zahnarzt rein fachlich-qualitativ zu agieren, um eine zahnärztliche Praxis erfolgreich zu führen, vielmehr sollte der unternehmerische Gedanke vom gesamten Team getragen und verfolgt werden, um wirtschaftlichen Erfolg zu erzielen. Die vorliegende Masterthesis dient der Klärung, inwiefern die fachlichen und sozialen Kompetenzen einer zahnärztlichen Assistenz dazu beitragen können, den Erfolg einer Praxis zu steigern. Theoretische Grundlagen wurden aufgearbeitet, die in Zusammenhang mit Zahnärztin- und Zahnarztpraxen, dem Berufsbild einer zahnärztlichen Assistenz und ihren Ausbildungsmöglichkeiten und Kompetenzen stehen. In der empirischen Untersuchung wurden Erkenntnisse aus einer Umfrage abgeleitet, um Aufschluss über die Hauptforschungsfrage zu erhalten. Die Resultate des Forschungsweges sagen aus, dass sowohl der Stellenwert und die Gewichtung einer zahnärztlichen Assistentin bzw. eines zahnärztlichen Assistenten, als auch die Erwartungshaltung an ihr bzw. sein Verhalten und ihren bzw. seinen Kompetenzen aus Patientinnen- und Patientensicht sehr hoch ausfallen. Die Zufriedenheit kann positiv, als auch negativ beeinflusst werden, dadurch ist eine Signifikanz gegenüber des Erfolgs einer Zahnärztin- bzw. Zahnarztpraxis gegeben.

AutorIn:
Pawlek, Mag.a (FH) Michaela

Titel:
Organisationales Wissen durch individuelles und organisationales Lernen nachhaltig managen am Beispiel der pharmazeutischen Industrie

Jahr: 2018 Kodierung: COE0399

Abstract:
In von Komplexität und Dynamik geprägten Zeiten der Wissensgesellschaft ist eine reine Wissensverarbeitung in Unternehmen längst nicht mehr ausreichend. Mehr denn je ist ein reflexiver Umgang mit Wissen und Nicht-Wissen sowie Erfolgen und Misserfolgen erforderlich. Die vorliegende Arbeit erforscht daher jene kulturellen und strukturellen Bedingungen sowie Maßnahmen des Wissensmanagements in der pharmazeutischen Industrie, um organisationales Wissen durch individuelles und organisationales Lernen nachhaltig zu managen. Im Rahmen einer qualitativen Fallstudie wurden drei Pharmaunternehmen unterschiedlichen kulturellen Ursprungs (Asien, Europa, USA) untersucht. Die Untersuchung ergab ein kongruentes Bild der InterviewpartnerInnen zum Kulturfundament: Neben der Schaffung einer vertrauensvollen, wertschätzenden und respektvollen Kooperationskultur sowie einer transparenten Kommunikationskultur stand die Entwicklung einer Lernkultur im Mittelpunkt. Durch die Schlüsselfaktoren Systemdenken und Reflexionsfähigkeit können Fehler als Lernquelle erkannt, die individuelle und organisationale Lern- und Veränderungsbereitschaft erhöht sowie Diversität nutzbar gemacht werden. Gestützt wird dies gleichermaßen durch das Vorleben der Führungskräfte sowie durch kulturell passende, selbstverantwortliche und proaktive MitarbeiterInnen. Speziell in global agierenden Unternehmen bedarf die Reflexion der Auswirkungen von Ursprungskultur und -struktur einer besonderen Beachtung. Als strukturell besonders förderlich erwiesen sich netzwerkförmig organisierte, funktions- bzw. länderübergreifende Arbeitsgruppen. Zusätzlich dazu unterstützen jegliche Maßnahmen sowie (infra-)strukturelle Rahmenbedingungen, die eine Vernetzung, Zusammenarbeit, das gemeinsame wie auch individuelle Lernen sowie die informelle Kommunikation in den Fokus rücken. Die Forschungsergebnisse verdeutlichen, dass die Etablierung einer lernenden Organisation zur kongruenten Ausrichtung von Organisationskultur, -strategie, -struktur sowie Maßnahmen eine nachhaltige und vielversprechende systemische Antwort darstellen, effizient und effektiv mit den Umweltdynamiken umzugehen und somit Wissen nachhaltig zu managen.

AutorIn:
Bergles, Kurt Wolfgang

Titel:
Welche Auswirkungen hat die Unternehmenskultur auf die Motivation von Trainer/Trainerinnen in der Erwachsenenbildung? Eine qualitative Studie zur spezifischen Situation von Trainern/Trainerinnen in Festanstellung in der Erwachsenenbildung

Jahr: 2018 Kodierung: COE0400

Abstract:
Die vorliegende Studie untersucht die spezifische Situation von Trainern/ Trainierinnen im Bereich der Erwachsenenbildung. Unter der besonderen Berücksichtigung der Unternehmenskultur betrachtet der Autor die entscheidenden Einflüsse auf das Arbeitsklima und die Befindlichkeiten der Trainer/Trainierinnen in Festanstellung. Das primäre Ziel dieser Studie ist es die Ursachen des unterschiedlichen Arbeitsklimas an zwei Standorten eines Erwachsenen-bildungsinstitutes zu erheben und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen davon abzuleiten. Erkenntnisse aus neuen Formen des Managements mit geänderten Organisationsstrukturen, kombiniert mit modernen Führungsstilen werden den Ergebnissen der Leitfaden-Interviews nach Zepke (2016) gegenübergestellt. Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2008) und ergab, dass

vielmehr die unterschiedlich gelebte Führungsstile seitens der beiden Standortleitungen zu mehr Frustration unter den Trainern/Trainerinnen des einen Standortes führte und diese dennoch keine direkte Auswirkung auf die Motivation hat.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Unzufriedenheit der Trainer/der Trainerinnen keine Auswirkung auf die Qualität des Unterrichtes und keine Auswirkung auf den Umgang mit den Lehrlingen hat.

AutorIn:
Bereuter, Melanie

Titel:
Corporate Identity und öffentliche Verwaltung. Wirkung und Einfluss auf das 'Wir-Gefühl'

Jahr: 2018 Kodierung: COE0401

Abstract:
Neben Unternehmen machen sich längst auch öffentliche Verwaltungen die positiven Kräfte zu Nutze, die von einer Corporate Identity (CI) ausgehen. Gerade in ihrer Rolle als kompetente und serviceorientierte Dienstleister für die Bevölkerung ist eine fundierte Auseinandersetzung und Beschäftigung mit CI heutzutage unumgänglich. Dabei geht es um die Sichtbarmachung von Leistung, um Arbeitsplatzattraktivität und um Motivation, Arbeitszufriedenheit, Stolz, Sinn und Werte sowie Identifikation der Mitarbeitenden. In diesem Kontext nimmt das 'Wir-Gefühl' einen besonderen Stellenwert ein. Dieser wird mit Fokus auf das Konzept der Corporate Identity im Rahmen der vorliegenden Arbeit näher untersucht. Den wissenschaftlichen Unterbau für das 'Wir-Gefühl' bildet die Dimension des affektiven Commitments, dessen Erforschung in den frühen 70iger Jahren des vorigen Jahrhunderts begonnen hat. Die empirische Untersuchung besteht aus zehn qualitativen Interviews, die mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet wurden. Befragt werden Mitarbeitende der Vorarlberger Landesverwaltung, die verschiedene Perspektiven einbringen. Die Ergebnisse unterstützen Erkenntnisse bisheriger Untersuchungen und bringen neue Perspektiven in die Forschung ein. Der Einfluss von CI auf das 'Wir-Gefühl' ist dabei unverkennbar, wobei deutlich wird, dass ein Konzept nur dann volle Wirkung entfalten kann, wenn es von den Organisationsangehörigen aktiv gelebt und umgesetzt wird. Dem Corporate Behaviour kommt insofern eine ganz entscheidende Rolle zu. Ein unterstützender, vertrauensvoller, wertschätzender und fairer Umgang sowie eine offene und ehrliche Kommunikations- und Informationskultur in der Organisation sind zentrale Erfolgskomponenten. Ein klares Bekenntnis der Organisationsführung zur Beschäftigung mit dem eigenen Selbstverständnis und dem 'Wir-Gefühl' als im Corporate Behaviour verankerter Wert sind unabdingbar. Insbesondere die Vorbildwirkung der Führungskräfte und im erweiterten Rahmen der politischen Entscheidungsträger spielen hier eine tragende Rolle.

AutorIn:
Curdt, Mag. Wieland

Titel:
'Mein Freund und Fehler' (Maria Montessori)?! Gefahren und Potentiale einer Fehlerkultur in Profit - Unternehmen - wie Führungskräfte die Fehlerkultur in 'ihrem' Unternehmen bewerten.

Jahr: 2018 Kodierung: COE0402

Abstract:
Diese Masterarbeit erörtert Gefahren und Potentiale einer Fehlerkultur in Profit -Unternehmen. Insgesamt werden zehn Führungskräfte bzw. Geschäftsführer aus drei unterschiedlichen Unternehmen (einer Immobilien Kapitalanlagegesellschaft m.b.h., einem Industrieunternehmen und einem Pharma - Konzern) interviewt. Dieses Datenmaterial wird qualitativ mit Hilfe des 'eklektischen Vorgehens' (Zepke, 2016) ausgewertet und mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen der Literatur konfrontiert. Das Ergebnis: Das Potential einer Fehlerkultur basiert auf einer hoch entwickelten und differenzierten Fehlerkompetenz. Diese Kompetenz dient der Generierung von Wissen. Sie stärkt zugleich das Selbstwertgefühl der Mitarbeitenden, fördert eine konstruktive Arbeitsatmosphäre und stabilisiert eine intakte Kundenbeziehung. Auf diese Weise kann sie den Umsatz eines Unternehmens signifikant steigern und im Konkurrenzkampf als wichtiges USP - Element wirksam werden. Die Entfaltung dieser Potentiale kann durch zwei Faktoren in besonderer Weise gehemmt werden: 1. Die destruktiven Elemente einer Fehlerkultur, die oft tief in der gesellschaftlichen Kultur und den geschichtlichen Prägungen einer Organisation verankert sind, wirken oft unterschwellig. 2. Aus Angst werden Fehler verschwiegen oder geleugnet. Damit wird ihr Lernpotential nicht ausgeschöpft und es entsteht eine Atmosphäre, die die Kultivierung einer konstruktiven Fehlerkultur erschwert. Dennoch bestehen Möglichkeiten, diesen Lernhemmnissen entgegenzuwirken: 1. Vorbildfunktion der Führungskräfte 2. Etablierung einer ehrlichen Kommunikationskultur 3. Teamarbeit 4. Schriftlich fixierte Werte und Normen sowie Leitbilder 5. Reflektion der unbewussten Denk- und Verhaltensmuster. Die vorliegende Arbeit möchte ermutigen, die Fehlerkultur sich nicht einer intuitiven, ungesteuerten Entwicklung selbst zu überlassen. Stattdessen sollte die Fehlerkultur bewusst reflektiert und gezielt gelenkt werden, um sie auf diese Weise zu einem Motor der Organisation zu machen.

AutorIn:
Kolenc, Mag. Andreas

Titel:
Einflussfaktoren der MitarbeiterInnenzufriedenheit im interkulturellen Vergleich - eine Analyse von vier Ländern (Österreich, Schweiz, Tschechien und Slowakei)

Jahr: 2018 Kodierung: COE0403

Abstract:
Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den Themen MitarbeiterInnenzufriedenheit, Führung(sverhalten) sowie der (inter)kulturellen Forschung. Im Zuge einer MitarbeiterInnenzufriedenheitsumfrage wurden mehr als 300 MitarbeiterInnen in Österreich, der Schweiz, der Tschechischen Republik sowie der Slowakei befragt. Die Antworten zu den relevanten Themen wurden aufbereitet und empirisch analysiert. Dabei wurden unterschiedliche Faktoren , die durch Führungskräfte bedient werden abgefragt und analysiert. Darüber hinaus wurden aber auch andere Faktoren wie die Firmenzugehörigkeit oder der monetäre Anreiz in Bezug auf den Beitrag zur MitarbeiterInnenzufriedenheit überprüft. Das Augenmerk der Untersuchung liegt dabei darauf Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Einflussfaktoren auf die MitarbeiterInnenzufriedenheit und den einzelnen Ländern bzw. Ländern untereinander ausfindig zu machen. Nach der Prüfung der einzelnen Faktoren auf Zusammenhänge auf die MitarbeiterInnenzufriedenheit in den einzelnen Ländern wurde mittels einer einfaktoriellen ANOVA-Analyse auf signifikante Unterschiede geprüft. Die Zusammenhänge konnten im Bereich der Führung zu den Thema Kommunikation und Zusammenarbeit in allen untersuchten Ländern festgestellt werden. Im Zuge der einfaktoriellen ANOVA-Analyse konnten speziell im Bereich der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen signifikante Unterschiede zwischen den Ländern Österreich und Schweiz, Schweiz und Tschechien sowie Schweiz und der Slowakei festgestellt. Die gewonnen Erkenntnisse lassen einerseits darauf schließen, dass das Thema Führung länderübergreifend der Einflussfaktor (Zusammenhänge) für die MitarbeiterInnenzufriedenheit ist. Andererseits besteht in der Analyse von

Landeskulturen bzw. Vergleichen noch Bedarf diese zu intensivieren.

AutorIn:
Pinzker, Monika

Titel:
Der VSD Vorsorgedialog® als Säule von 'HPCPH - Hospiz und Palliative Care im Pflegeheim' - Ein Kommunikationsinstrument zur vorausschauenden Planung

Jahr: 2018 Kodierung: COE0404

Abstract:

Im Pflegeheim Diakoniezentrum Oberwart wird seit 2012 der VSD Vorsorgedialog® als Kommunikationsinstrument zur vorausschauenden Planung eingesetzt. Es wurde im Rahmen des Projektes Hospiz und Palliative Care im Pflegeheim – HPCPH implementiert und hat eine frühzeitige Willensbekundung von BewohnerInnen zu medizinischen und pflegerischen Therapiemöglichkeiten am Lebensende zum Ziel. Das Diakoniezentrum Oberwart war das erste Pflegeheim Österreichs, das ein Instrument zu Advance Care Planning mit dieser Bezeichnung eingeführt und umgesetzt hat, obgleich es ähnliche Instrumente zur Erkundung des Willens in der letzten Lebensphase in zahlreichen anderen Einrichtungen gab und bisweilen gibt. Das Ziel der Untersuchung ist eine qualitative Evaluierung des VSD Vorsorgedialoges® am Beispiel Diakoniezentrum Oberwart, wobei die Auswirkungen dessen für Pflegefachkräfte, Angehörige von BewohnerInnen und ÄrztInnen im Fokus des Interesses stand.

Es wird im theoretischen Teil die Hospiz- und Palliativlandschaft in Österreich beleuchtet, der Bezug zu Modellprojekten dargelegt, um den Fokus dann auf Instrumente zur vorausschauenden Planung zu legen und letztendlich den VSD Vorsorgedialog® eingehend zu beschreiben. Die Untersuchung wurde mittels Leitfadeninterviews mit Pflegefachkräften, ÄrztInnen und Angehörigen von BewohnerInnen durchgeführt.

Im empirischen Teil werden die Ergebnisse aus den Befragungen beschrieben und interpretiert. Diese zeigen eine grundsätzlich positive Bewertung des Instrumentes und eine breite Annahme und Akzeptanz dessen, quer über die befragten Personengruppen. Es bietet Pflegefachkräften und ÄrztInnen Sicherheit in ethisch herausfordernden Situationen und bindet Angehörige und Bewohner in Entscheidungen mit ein. Es können außerdem Entwicklungspotenziale benannt, und Grenzen aufgezeigt werden, sodass ein Gesamtbild über die Wirkung des VSD Vorsorgedialoges® entsteht.

AutorIn:
Jordan, Marion

Titel:
Konfliktherde bei der Aufnahme von Krisenkindern

Jahr: 2018 Kodierung: COE0405

Abstract:

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit den kurzfristigen Krisenunter-bringungen von Kindern und Jugendlichen in den stationären Langzeitwohn-gruppen des Sozialpädagogischen Zentrums St. Martin in Schwaz. Ziel dieser Masterarbeit ist es hinzuschauen, wie die BetreuerInnen der Einrichtung die Krisenunterbringung in bestehende Gruppen wahrnehmen, beurteilen und ob es von deren Seite aus Veränderungswünsche gibt.

Im Zuge dieser Arbeit werden die Gründe, die Herausforderungen und die Chancen für eine Fremdunterbringung benannt sowie die sich verändernde Gruppendynamik und die Rahmenbedingungen untersucht. Unter Verwendung der qualitativen Erhebungsmethode werden sieben leitfadengestützte Experteninterviews mit langjährigen BetreuerInnen des Sozialpädagogischen Zentrums St. Martin geführt. Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden mittels der qualitativen Inhaltsanalyse hinsichtlich eines vorher festgelegten Kategoriensystems ausgewertet. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die befragten ExpertInnen die Krisenunterbringung von Kindern und Jugendlichen in bestehenden Langzeitwohngruppen des Sozialpädagogischen Zentrums St. Martin äußerst kritisch sehen und sich dahingehend eine Veränderung

wünschen. Die PädagogInnen begründen ihre Aussagen damit, dass eine Krisenaufnahme zwar eine Chance für das Kind in der Krise sein kann, es aber zugleich einen enormen zeitlichen und bürokratischen Aufwand mit sich bringt, unter dem die restliche Gruppe leidet. Die mangelnden personellen Ressourcen, die fehlenden und zum Teil lückenhaften Informationen über die aufzunehmenden Kinder und Jugendlichen in Krisen, die Ausreizung der Aufenthaltsdauer, die Nichtberücksichtigung der pädagogischen Konzepte und das außer Acht lassen der Bedürfnisse der restlichen Gruppenmitglieder, sind ebenfalls Argumente, die deutlich gegen eine Unterbringung von Krisenkindern in Langzeitwohngruppen sprechen.

AutorIn:
Hnidek, Werner

Titel:
Subjektive Wahrnehmung der Unternehmenskultur

Jahr: 2019 Kodierung: COE0406

Abstract:
'Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Unternehmenskultur bzw. möglichen unterschiedlichen Ausprägungen kultureller Bedingungen in einem Unternehmen. Als sogenannter weicher Faktor eines Unternehmens kann die Unternehmenskultur als Erfolgstreiber betrachtet werden. Da die Werte, Grundhaltungen, Normen und Traditionen nicht nur interne Bedingungen determinieren, sondern auch eine Außenwirkung implizieren, besteht für Unternehmen die Notwendigkeit, der vorhandenen Unternehmenskultur größere Aufmerksamkeit zu schenken.
Im Besonderen wurde analysiert, inwieweit Subkulturen in Unternehmen vorhanden sind. Zur vertieften Erkenntnisgewinnung wird der Themenbereich nicht nur theoretisch erörtert, sondern auch durch eine empirische Analyse vervollständigt. Für die quantitative Befragung wird auf ein erprobtes Messmodell zurückgegriffen, das eine Messung der Unternehmenskultur anhand von zehn Dimensionen ermöglicht.
Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass die Unternehmenskultur als komplexes Gebilde mit vielen verschiedenen Facetten aufgefasst werden kann. Außerdem kann die Kultur eines Unternehmens durch vielfältige Diskrepanzen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften geprägt sein.'

AutorIn:
Schoberwalter, Christa

Titel:
KOLLEKTIVE INTELLIGENZ IN UNTERNEHMEN

Jahr: 2019 Kodierung: COE0407

Abstract:
Um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, tritt in Unternehmen die Nutzung der kollektiven Intelligenz zur Entscheidungs- und Lösungsfindung vermehrt in den Vordergrund. Betrachtet man jedoch die Verwendung des Begriffs 'kollektive Intelligenz' in Unternehmen, so lassen sich unterschiedliche Definitionen festhalten. Ziel dieser Forschung ist es, herauszufinden welches Verständnis über den Begriff 'kollektive Intelligenz' im Unternehmenskontext vorherrscht und welche möglichen Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Nutzung geschaffen werden sollten. Als Erhebungsinstrument für die qualitative Forschung wurde das Gruppendiskussionsverfahren gewählt. Die Auswertung erfolgte methodisch nach der Inhaltsanalyse von Mayring.

Es konnten erste Erfahrungswerte erhoben werden und daraus mögliche Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Entfaltung der kollektiven Intelligenz aufgezeigt werden. Im Ursprung der Arbeit sollten weitere strategische Nutzungsmöglichkeiten in Verbindung mit dem Kollektiv ausgearbeitet werden. Im Laufe der Analyse konnten allerdings eine höhere Gewichtung und ein größerer Erkenntnisgewinn für mögliche Erfolgsfaktoren und förderliche Rahmenbedingungen, die für die Nutzung als wichtig erscheinen, festgestellt werden. Es kann dargelegt werden, dass als Basis für die Entfaltung und Nutzung kollektiver Intelligenz vordergründig Wissensmanagement und kulturelle Rahmenbedingungen im Unternehmen gesehen werden. Unter dem Aspekt der Krisen wird aufgezeigt, dass MitarbeiterInnen zur besseren Entfaltung der kollektiven Intelligenz ein agiles Organisationsumfeld als wesentlich erachten. Die Nutzung wird im Unternehmen als tragender Wettbewerbsvorteil gesehen. Es gilt, dieser in Unternehmen vermehrt Aufmerksamkeit zu schenken. Diese Masterarbeit soll einen Beitrag zum besseren Verständnis der Begrifflichkeit kollektive Intelligenz und mögliche Rahmenbedingungen zu deren Entfaltung im Unternehmen liefern Denkrichtungen für eine wirkungsvolle Unternehmensumgebung und mögliche Veränderungspotenziale anstoßen.

AutorIn:
Rieder, Marina

Titel:
Die berufliche Integration von blinden und sehbehinderten Menschen in Österreich

Jahr: 2019 Kodierung: COE0408

Abstract:
'Diese Masterthesis beschäftigt sich mit der beruflichen Integration von blinden und sehbehinderten Personen in Österreich. Der Arbeitsmarkt ist stark umkämpft, wird aber nicht vollständig ausgeschöpft, weil es Personen gibt, die zwar fachlich oder persönlich qualifiziert wären, aber für die Unternehmen nicht in Frage kommen und somit erst gar nicht gesucht werden.
Ziel dieser Arbeit ist es, aktuelle Probleme aufzudecken, Material für weiterführende Untersuchungen zu liefern und Handlungsmöglichkeiten zu erzielen, die eine erfolgreiche Aufnahme und Integration von blinden und sehbehinderten Personen erleichtern soll.
Dafür wird im theoretischen Teil näher auf die begrifflichen Definitionen dieser Sinnesbeeinträchtigung eingegangen und Arbeitsbehelfe werden aufgezeigt. Des Weiteren wird Einblick in rechtliche Bestimmungen sowie in die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Österreich gegeben.
Anschließend werden im empirischen Teil das Untersuchungsdesign und das Erhebungsverfahren dargestellt. Als InterviewpartnerInnen wurden blinde und sehbehinderte Personen und Personen mit Personalverantwortung aus unterschiedlichen Unternehmen gewählt. Nach der Transkription der Interviews erfolgte die Auswertung mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.
Die Ergebnisse zeigen, dass bereits unterschiedliche Maßnahmen für eine gelungene Integration in Österreich umgesetzt wurden, aber noch eine Vielzahl an Problemen bestehen oder zu erwarten sind. Es bedarf jedenfalls weiterführender Forschungen, um eine gelungene Integration blinder und sehbehinderter Personen in die Arbeitswelt gewährleisten zu können.'

AutorIn:
Stockinger, Ing. Manfred

Titel:

'Innovationskultur -
Die Möglichkeit von Führungskräften zur Gestaltung einer innovationsorientierten Unternehmenskultur'

Jahr: 2019 Kodierung: COE0410

Abstract:
Innovation braucht einen kulturellen Nährboden, um sich entwickeln zu können. In der vorliegenden Arbeit werden mögliche Gestaltungsansätze von Führungs-kräften zur Entwicklung einer innovationsorientierten Unternehmenskultur, kurz Innovationskultur, in österreichischen Industrieunternehmen untersucht. Das Ziel ist herauszufinden, ob und wie eine zielgerichtete Kulturentwicklung von Führung beinflusst werden kann. Die theoretischen Ausarbeitungen zu den vielstrapazier-ten Phänomenen der Innovation, Unternehmenskultur und Führung im Kontext von Komplexität, Dynamik und Unsicherheit global vernetzter Märkte, liefern dazu erste Hinweise. Im empirischen Teil wird das praktische Innovationsver-ständnis von Führungskräften im Rahmen von leitfadengestützen Experteninter-views untersucht. Die Auswertung beruht auf den Methoden der qualitativen In-haltsanalyse. Die Ergebnisse zeigen eine generell hohe Bedeutung von Innova-tion. Gleichzeitig werden Spannungsfelder zwischen Effizienz- und Innovations-anforderungen sichtbar, welche die forcierte Ausrichtung auf eine radikalere Form der Innovation erschweren. Die Arbeit endet mit der scheinbar paradoxen Empfehlung, dass die Gestaltung der informalen kulturellen Struktur am ehesten durch Veränderungen auf der formalen Seite der Organisation beeinflusst wer-den soll. Dazu braucht es kultur- und innovationskompetente Führungskräfte, welche das Wechselspiel zwischen der informalen und der formalen Seite des Unternehmens verstehen und im relationalen Dialog gestalten können.

AutorIn:
Nowak, Sandra

Titel:
Personalentwicklung 4.0 - Selbstgesteuertes Lernen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern

Jahr: 2019 Kodierung: COE0411

Abstract:
Die steigende Komplexität der Arbeitswelt stellt zunehmend hohe Ansprüche an Organisationen sowie deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Lernen findet aufgrund der Vielfalt an Aufgaben und des ständigen Wandels immer häufiger zeitnahe und direkt am Arbeitsplatz statt, sodass die Selbststeuerung des Lernprozesses an Bedeutung gewinnt. Eine stille Revolution des Lernens wird dadurch hervor gerufen, wobei die Selbstorganisation und Eigenverantwortung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fokus rücken. In der vorliegenden Masterarbeit wird deshalb untersucht, welche Rahmenbedingungen in Organisationen das selbstgesteuerte Lernen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern. Im Rahmen einer qualitativen Forschung wurden neun Expertinnen und Experten aus konventionell hierarchischen Organisationen und Organisationen mit neuer Organisationsform befragt. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass das selbstgesteuerte Lernen in Organisationen von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst wird. Einerseits sind die Offenheit und der Wille der beteiligten Personen für eine neue Art der Verantwortungsübernahme notwendig. Andererseits wurden organisationale Rahmenbedingungen sichtbar, die durch Entwicklungsprozesse in der Organisation initiiert werden können und das selbstgesteuerte Lernen fördern. Durch die sich rasch ändernden Bedürfnisse und die dadurch notwendige eigenverantwortliche Weiterentwicklung wird die Personalentwicklung zunehmend dezentralisiert. In Folge dessen ändert sich die Rolle der Führungskräfte ebenfalls entscheidend. Die Personalentwicklung agiert zukünftig als Sparring-Partner auf Augenhöhe mit Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und befähigt diese, sich selbst weiterentwickeln zu können

AutorIn:

Vogel, Dominik

Titel:
Wie können die verschiedenen kulturbedingten Kompetenzen im internationalen Projektmanagement genutzt werden?

Jahr: 2019 Kodierung: COE0412

Abstract:
'Die Arbeit untersucht interkulturelle Unterschiede im Rahmen des Projektmanagements und wie diese zugunsten des Projektmanagements genutzt werden können. Dabei wird im ersten Schritt der weitreichende und von Autoren oftmals unterschiedlich interpretierte Begriff des Projektteams definiert und in Zusammenhang mit Interkulturalität gesetzt. In weiterer Folge werden kulturelle Gegebenheiten auf Ebene der Nationalität betrachtet. Neben der Unterscheidung in nationale Kulturen wird besonderer Wert auf interorganisationale Kulturen gelegt. Unterstützend dazu werden speziell Theorien von Geert Hofstede und Edgar Schein als wissenschaftliche Grundlage herangezogen, die als Pioniere der Forschung an organisationalen Kulturen und Motivationsfaktoren gelten.
Auch wird der Einfluss der arbeitstätigen Generationen, deren Bedürfnisse in einer Langzeitstudie der San Diego State University sowie der University of Georgia erforscht wurden, miteinbezogen. Nachdem im nächsten Schritt der Nutzen und die Hintergründe des Wandels von klassischen hin zu agilem Projektmanagement beleuchtet werden, formuliert die Arbeit Implikationen an die Ansprüche des modernen, interkulturellen Projektmanagements.
Eine im Rahmen dieser Arbeit durchgeführte, empirische Feldstudie hinterfragt eben diese, auf theoretischer Basis formulierten Annahmen, sowie die eigentliche Forschungsfrage im Rahmen qualitativer Interviews eines internationalen Projekts der österreichischen Telekommunikationsbranche. Die Ergebnisse zeigen, dass das Erkennen und Nutzen von interkulturell bedingten Unterschieden einen Faktor für die Qualität des Projekterfolges darstellt, der in der Praxis jedoch kaum aktiv wahrgenommen und gelebt wird.'

AutorIn:
Haug, Christina L.

Titel:
'Kleider machen Karrieren' - welche Bedeutung/ Einfluss/Anteil hat Kleidung bei Führungskräften auf die Karriereentwicklung und auf den Karriereerfolg?

Jahr: 2019 Kodierung: COE0413

Abstract:
'In der Arbeit wird anhand theoretischer und empirischer Untersuchungen geprüft, welchen Einfluss bzw. welche Bedeutung Kleidung bei Führungskräften auf die Karriereentwicklung und auf den Karriereerfolg hat. Im empirischen Teil wird versucht, Erkenntnisse anhand eines qualitativen Forschungsansatzes zu erlangen. Es werden zwölf teilstrukturierte Einzelinterviews durchgeführt, die mithilfe der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet werden. Ebenso werden Komponenten der 'eklektischen Auswertung' nach Zepke (2016) miteinbezogen. Es wird auf die geschichtliche Entwicklung der Kleidung näher eingegangen, ebenso wird die Bedeutung von Kleidung näher dargestellt. In welchem Zusammenhang Kleidung und Erfolg stehen, wie sich Kleidung nicht nur auf das Gegenüber, sondern auch auf die Tragenden selbst auswirkt und welche Rolle die Farbwahl in diesem Rahmen spielen kann, wird ebenso anhand theoretischer Auseinandersetzungen beleuchtet.

Des Weiteren wird der Begriff 'Aberglaube' in Verbindung mit Kleidung thematisiert. Es wird der Frage nachgegangen, ob Führungskräfte bei wichtigen Auftritten oder Gesprächen bestimmte Glückskleidung tragen. Aus den Untersuchungen geht hervor, dass Erfolg und Kleidung stark miteinander in Verbindung stehen. Erfolgreiche Menschen achten meist genau darauf, was sie bei welchen Anlässen tragen. Kleidung ist nicht nur ein äußeres Attribut, sondern beeinflusst die Handlungen und Leistungen der tragenden Personen. So erbringen Menschen, wie aus Studien hervorgeht, bessere Leistungen bei geschäftlichen Verhandlungen, wenn sie Anzüge tragen, oder arbeiten konzentrierter, wenn sie mit einem Arztkittel bekleidet sind. Des Weiteren haben viele Führungskräfte sogenannte Glückskleidung und sprechen dieser Auswirkungen auf ihren beruflichen Erfolg zu.'

AutorIn:
Baumgartner-Mann, Andreas

Titel:
Welche Bedeutung hat informelle Kommunikation zwischen Branchenkolleg/innen im Rahmen überbetrieblicher Veranstaltungen?

Jahr: 2019 Kodierung: COE0414

Abstract:
'Die vorliegende Forschungsarbeit untersucht die Auswirkungen informeller Gespräche zwischen Führungskräften auf den Erfolg von Unternehmen. Wurden überbetriebliche Veranstaltungen durch die Teilnehmer/innen bislang rein ihren formellen Teil betreffend, ohne Berücksichtigung von Pausengesprächen, über Feedbackfragebögen beurteilt, wird hier ein neuer Aspekt beleuchtet: 'Welche Bedeutung hat informelle Kommunikation zwischen Branchenkolleg/innen im Rahmen überbetrieblicher Veranstaltungen?'
Im Theorieteil erläutert diese Arbeit das weite Feld der Kommunikation, von informationstheoretischen und systemtheoretischen Modellen über Metakommunikation bis hin zu funktionalen sowie dramaturgischen Zugängen.
Der zweite Theorieabschnitt führt in die Bedeutung informeller Kommunikation für den Alltag in Unternehmen ein, diskutiert informelle Netzwerke, die Bildung von Rollen und Gruppen sowie die Bedeutung von Kooperationsformen und Co-opetition.
Der dritte Theorieabschnitt deckt das bislang bestehende Forschungsdefizit zu informeller Kommunikation auf. Die praktische Forschungsarbeit zur Beantwortung der Frage nach der Erfolgsrelevanz informeller Gespräche im Rahmen überbetrieblicher Veranstaltungen wurde als explorative, qualitative Studie durchgeführt, unter Anwendung der Methode semi-strukturierter Leitfaden-Einzelinterviews. Die Ergebnisse zeigen auf, dass informelle Kommunikation ein betrieblicher Erfolgsfaktor ist. Sie legen den Schluss nahe, dass Unternehmen ein verstärkter veranstaltungsorganisatorischer Fokus auf die Schaffung von Rahmenbedingungen, die informelle Kommunikation fördern, nahezulegen ist.'

AutorIn:
Weigand, MBA, Martin

Titel:
Change Management bei internen Digitalisierungsprojekten

Jahr: 2019 Kodierung: COE0415

Abstract:

'Die vorliegende Masterthesis befasst sich mit der Frage, ob interne Digitalisierungspro-jekte (oder Projekte zur digitalen Transformation) von Organisationen als Change Pro-jekte verstanden werden und welche typischen Methoden zum Einsatz kommen.

Es wurden leitfadengestützte Experteninterviews mit zehn Vertretern österreichischer und deutscher44 Unternehmen aus Produktion und Dienstleistung durchgeführt. Diese Daten wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse durch Zusammenfassung und induktive Kategorienbildung wissenschaftlich aufbereitet.

Das Ergebnis der Studie lässt sich wie folgt zusammenfassen: Digitalisierungsprojekte werden aufgrund ihres großen organisatorischen Impacts zwar als Veränderungsprojekte wahrgenommen, diese Einschätzung passiert aber meist nicht proaktiv und im Vorhinein, sondern findet erst im Projektverlauf statt. Erst wenn die Komplexität einen vorher nicht erwarteten Grad erreicht, werden Change-Management-Maßnahmen getroffen. Oft wird dies durch die nachträgliche Hinzunahme externer Berater unterstützt.'

AutorIn:
Tiefenthaler, Andreas

Titel:
COACHING UND SENIORITÄT

Jahr: 2019 Kodierung: COE0416

Abstract:

'Die vorliegende Masterthesis untersucht die Rolle von Seniorität des/der Coach im Systemischen Coaching. Ihr Ziel ist es, zu erforschen, welchen Einfluss Seniorität des/der Coach/s auf die Coach/Coachee-Beziehung, insbesondere auf die Akzeptanz des/der Coach durch den/die Coachee und dessen/deren Auswahlmotive ausübt. Sie will weiter erfragen, wie sich die Coachingtätigkeit mit den Jahren weiterentwickelt hat und welche Elemente bei den Coachs dabei, in Haltung und Kompetenz, Prozess und Methode, Wirksamkeit und Erfolg gleich geblieben sind oder Veränderungen erfahren haben. Vor dem Hintergrund der systemtheoretischen Grundlagen des Coachings und verortet in sozialwissenschaftlichen Theorien der Alterssoziologie richtet sich das Erkenntnisinteresse auf den Zusammenhang von Alter, Lebens-, Berufs- und Coachingerfahrung des/der Coach einerseits und der Coach-Coacheebeziehung und dem Coachingprozess andererseits. Dazu werden acht reifere, erfahrene Coachs in teilstrukturierten qualitativen Interviews zu ihren Erlebnissen und Einstellungen zum Thema befragt und ihre Antworten nach der eklektischen Methode von Zepke (2016) ausgewertet. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass Seniorität im Coaching mehrheitlich grundsätzlich als Vorteil angesehen wird: Zum einen lässt sich Seniorität als Projektion durch die Coachees, zu anderen als relevantes Phänomen für die Coachs in deren Perspektive erkennen. Weiters dürfte Seniorität über den Wirkfaktor einer positiven Coach-Coachee-Beziehung einen günstigen Effekt auf gelingendes Coaching ausüben'

AutorIn:
Fischerlehner, Hiltrud

Titel:
'Unterstützende Faktoren in der Fremdunterbringung aus Sicht der Eltern'

Jahr: 2019 Kodierung: COE0417

Abstract:
'Die vorliegende Arbeit untersucht Faktoren, die eine Rückführung nach einer stationären Maßnahme der Kinder- und Jugendhilfe in die Familie, positiv beeinflussen können. Die Sichtweise der Eltern von fremduntergebrachten Kindern und Jugendlichen in einer steirischen Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung steht dabei im Fokus. Anhand von strukturierten Leitfadeninterviews wurden sieben Elternteile befragt.
Diese beschreiben ihre Wahrnehmungen in Bezug auf die Zusammenarbeit mit der Einrichtung. Die Autorin sieht die Eltern als kompetente ExpertInnen und gleichberechtigte Beteiligte im Prozess der Fremdunterbringung. Die Ergebnisse bestätigen teilweise Annahmen aus der praktischen Arbeit, zeigen jedoch neue Erkenntnisse über die Hintergründe der Faktoren für eine positive Rückführung der Kinder und Jugendlichen in die Familien.
Die Zusammenarbeit mit Familien und die Sichtweise der Eltern sind wichtige Aspekte für eine erfolgreiche sozialpädagogische Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe. Die Anliegen der Eltern ernst zu nehmen und das professionelle Einbeziehen dieser in den Prozess der Fremdunterbringung, können förderlich für einen positiven Reintegrationsverlauf sein.'

AutorIn:
Kain, Irene

Titel:
Erfolgsfaktoren für den Aufbau eines Teams mit einem gemeinsamen Teamverständnis im Rahmen organisationaler Umstrukturierungsprozesse

Jahr: 2019 Kodierung: COE0418

Abstract:
'Organisationale Veränderungsprozesse, die eine Zusammenlegung von diversen Gruppen zu einem Team bedingen, kommen in der heutigen Arbeitswelt häufig vor. Erfahrungsberichte zeigen, dass bei der Umsetzung solcher Projekte vorwiegend ökonomische Aspekte im Vordergrund stehen und die sozialen Faktoren eher vernachlässigt werden, wodurch eine Vielzahl entsprechender Fusionsprozesse scheitert. Im Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit stand die Ableitung von Erfolgsfaktoren für die Gestaltung von Veränderungsprozessen auf Teamebene um das Miteinander in der Organisation zu fördern. Anhand einer Online-Umfrage, an der 447 Personen teilnahmen, konnten Antworten auf die Fragen gefunden werden, welche Faktoren die Integration einzelner Gruppen zu einem Team bei organisationalen Fusionsprozessen beeinflussen und wodurch ein gemeinsames Teamverständnis gefördert werden kann. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Teamleitung eine entscheidende Rolle im Veränderungsprozess und bei der Teamentwicklung spielt. Steht die Führungskraft dem Team unterstützend zur Seite, dann fördert dies die Zusammenarbeit und Integration im Team sowie den Aufbau eines Teams mit gemeinsamem Teamverständnis. Kommunikation ist dabei der Schlüssel zum Erfolg. Eine Mehrheit der Befragten bevorzugt einen regelmäßigen, direkten und transparenten Informationsfluss in der Organisation. Daraus lässt sich ableiten, dass Organisationen vermehrte Aufmerksamkeit in die Sicherstellung der notwendigen Rahmenbedingungen legen sollten, damit Teamarbeit in allen Aspekten gelingen kann und das Miteinander gefördert wird.
Die Forschungsarbeit versteht sich als Verständnisgrundlage und Handlungsempfehlung für zukünftige Fusionsprozesse auf Teamebene, um die Bedürfnisse der Menschen in der Organisation nicht zu vergessen!'

AutorIn:
Fazekas, Hannes

Titel:

'Macht und Ohnmacht bei Entscheidungen von Bürgermeister*innen'

Jahr: 2019 Kodierung: COE0419

Abstract:

'In der vorliegenden Arbeit werden bestimmende Faktoren in der täglichen Arbeit der Bürgermeister*innen in Österreich festgestellt. Dabei geht es um die Elemente von Macht und Ohnmacht, Entscheidungen sowie formelle und informelle Prozesse, die das Wirken der Gemeindeoberhäupter beeinflussen. Über all diesen Aspekten steht die zentrale Frage, ob systemisches Coaching Unterstützung geben könnte.

Vorrangiges Ziel ist es aus der Struktur der Untersuchungsmethode eine Schlussfolgerung ableiten zu können, inwieweit das Beratungstool systemisches Coaching als Hilfestellung für Bürgermeister*innen in der Ausübung ihrer Tätigkeiten herangezogen werden kann.

Methodisch wurde die qualitative Forschung in Interviewform mit Hilfe eines Leitfadengespräches mit Bürgermeister*innen angewendet.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Wunsch für die Inanspruchnahme von systemischen Coachings ausgeprägt vorhanden ist. Die Realität ist jedoch eine andere. Tatsächlich wurde diese Art der Beratung nur von zwei befragten Personen in Anspruch genommen.

Weiters zeigt die Arbeit, dass die emotionale Seite bei der Entscheidungsfindung von Bürgermeister*innen einen nicht außer Acht zulassenden Faktor darstellt. Raum zur professionellen Reflektion ist zumeist nicht vorhanden. Gerade im Umfeld von Einflüssen, Erlebnissen und Entscheidungsprämissen kann systemisches Coaching wirksam werden.

Schlussfolgernd wird festgestellt, dass systemisches Coaching bei Bürgermeister*innen noch nicht angekommen ist und verstärkt beworben werden müsste. Diese Beratungsart bietet sehr gute Chancen bei den komplexen Arbeitsbedingungen von Bürgermeister*innen wirkungsvolle Unterstützung zu geben.'

AutorIn:

Fratzscher, Fabian

Titel:

Never change a running System

Jahr: 2019 Kodierung: COE0420

Abstract:

Vorliegende Forschungsarbeit geht der Frage nach, welche Verbesserungsvorschläge aktive und ehemalige Ausbildende verschiedener Branchen und Unternehmensgrößen in Oberösterreich, Niederösterreich und Wien für die Lehrlingsausbildung sehen. Als Grundlage für dafür wurde die Ist-Situation anhand von Befragungen von Ausbildenden und typisch aufgeworfener Argumente dargestellt. Sämtliche für das österreichische Ausbildungssystem auffindbare Verbesserungsvorschläge seit 1999 basieren in einschlägiger Forschung zumeist auf theorie- und statistikbasierten Überlegungen und konzentrieren sich auf vier Vorschläge, die zentral nach eigens definierten Kriterien besprochen werden: Verstärkung von Kompetenzorientierung, Durchlässigkeit des Bildungssystems, Hochschulbildungsangeboten, allgemeinerer Ausbildung sowie Modularisierung. Vorschläge aus Sicht von Ausbildenden wurden nicht erfragt. Daher wurden mittels qualitativen Experteninterviews mit teilstandardisiertem Leitfaden 13 aktive und 2 ehemalige Ausbildende nach deren Einschätzung zur Ist-Situation der Lehre, zu Verbesserungsvorschlägen sowie deren Meinung zu jenen zentral betrachteten Vorschlägen befragt. Die Auswertung erfolgte mittels Inhaltsanalyse. Zentrale Erkenntnisse sind, dass das Duale System als sehr gut eingeschätzt wird, obwohl eine sinkende Zufriedenheit mit Bewerbern für die Ausbildung vorherrscht, was eine neue Interpretation des Zusammenhangs darstellt. Wesentlich zu verbessern gilt erstens das Image derselben, wobei festgestellt wurde, dass die Ursache des schlechten Images von den Befragten unhinterfragt blieb. Zweitens wurde eine bessere Abstimmung des Berufsschulstoffs mit den Bedürfnissen der Unternehmen angeregt. Die zentralen Verbesserungsvorschläge namhafter Publikationen wurden von den Befragten nicht als zentral eingestuft, meist anders interpretiert oder abgelehnt, was aufgrund der enthaltenen politischen Dimension der meisten dieser Publikationen bedenklich scheint. Die Fülle der genannten Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsqualität sowie der Fokus auf individuelle Stärken der Jugendlichen kann als bisher unterbelichtete Stärke des Dualen Systems verstanden werden.

AutorIn:
Gastgeber, Dipl.-Ing.(FH), Erik

Titel:
Maßnahmen wirksam umsetzen

Jahr: 2019 Kodierung: COE0421

Abstract:

Reorganisationen stehen aktuell häufig auf der Tagesordnung in vielen Unternehmen. Insbesondere durch die sich ständig ändernden Umwelten und Kontexte, in denen sich Unternehmen befinden, sind diese gefordert darauf entsprechend zu reagieren. Erfahrungsberichte zeigen, dass es für beteiligte Personen - von der Geschäftsführung bis hin zu operativen MitarbeiterInnen - alles andere als einfach ist, entsprechende Reorganisationen als Antwort auf neue Anforderungen zu implementieren.

Das Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, Faktoren herauszufinden, mit denen es gelingt, Maßnahmen der Reorganisation in Unternehmen wirksam umzusetzen. Insbesondere soll diese Thesis PraktikerInnen die Möglichkeit bieten, die ermittelten Erfolgsfaktoren in ihrer täglichen Arbeit in Unternehmen zu beachten und damit die Hebel und Wirkungen in Reorganisationsprojekten zu nutzen.

Zur Erreichung des Zieles der Masterarbeit wurde intensiv in aktueller Literatur recherchiert, zwei Gruppendiskussionen moderiert sowie mehrere Einzelinterviews zur qualitativen Datenerhebung geführt. Die Ergebnisse der Recherchen zeigen Möglichkeiten und Ansätze auf, wie Maßnahmen wirksam umgesetzt werden können und welche Faktoren relevant für den Erfolg sind. Abgeleitet aus der theoretischen Literaturrecherche, und um die Ergebnisse aus der empirischen Forschung ergänzt, wurde das Gesamtbild der Thematik skizziert. Als Abschluss und Ergebnis der Arbeit wurden zusammenführend fünf Erfolgsfaktoren definiert und mittels darauf gebildeter Hypothesen untermauert. Die Ergebnisse lassen die Diversität und Komplexität der Möglichkeiten, um Maßnahmen wirksam umzusetzen, erkennen. Die ermittelten Erfolgsfaktoren können jenen Personen als Wegweiser dienen, die tagtäglich Reorganisation in Unternehmen gestalten und begleiten.

AutorIn:
Heinzl, Isabella

Titel:
Gründe für die Implementierung von Maßnahmen zur Einstellung und zum Einsatz älterer Arbeitskräfte in Wirtschaftsbetrieben

Jahr: 2019 Kodierung: COE0422

Abstract:

Ü50 – Zu alt für die Anforderungen des Arbeitsmarktes?

Wie gehen gewinnorientierte Organisationen mit der Einstellung und dem Einsatz älterer Arbeitskräfte um? Welche Kompetenzen bringen ältere Arbeitskräfte mit und welche Risiken entstehen bei der Einstellung älterer Arbeitskräfte? Mit der Beantwortung dieser Fragen hat sich die Autorin im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit beschäftigt. Es wurden Expertinnen und Experten, Personalleiter aus Klein- und Mittelunternehmen aus der Region Wien und südliches Niederösterreich interviewt, um zu einer Einschätzung aus Sicht von Personalverantwortlichen zu kommen. Die angewandte empirische Untersuchung brachte folgende Ergebnisse: Die Einstellung älterer Beschäftigter zur Arbeit scheint von zwei grundlegenden Werten geprägt zu sein: Leistung und Verantwortung. Speziell die Beziehung zur Arbeit im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zeigt, dass ältere Arbeitskräfte sich in einem Abhängigkeitsverhältnis zu ihrer Arbeit befinden, geprägt von Sorge und Angst, ihre Beschäftigung zu verlieren. Ebenso konnte auch festgestellt werden, dass sich sowohl im Produktionsbereich, als auch im administrativen und Büro-Bereich, ältere Arbeitskräfte durch die Digitalisierung der Arbeitswelt belastet und gefährdet fühlen. Speziell für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet die Einführung neuer Technologien eine erhöhte Belastung. Abseits von Gesundheitsprävention wird immer klarer, dass neue Personalstrategien wie Weiterbildung, Führung und Arbeitsorganisation, im Umgang mit älteren Arbeitskräften,

dringend erforderlich sind, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Um vorhandene Potentiale älterer Arbeitskräfte gezielt nützen zu können ist es vor allem die Weiterbildung innerhalb des Unternehmens, der besondere Aufmerksamkeit gelten sollte.

AutorIn:
Jungmair, Mag.(FH), Jürgen

Titel:
Potenziale interner Markenführung zur Identifikation von MitarbeiterInnen mit der Unternehmensmarke

Jahr: 2019 Kodierung: COE0423

Abstract:
Ziel der vorliegenden Masterarbeit ist es, Potenziale der internen Markenführung zu identifizieren, die ein markenkonformes Verhalten der MitarbeiterInnen gewährleisten können. Dabei wurde zunächst relevante wissenschaftliche Literatur aufbereitet und anschließend um eine empirische Untersuchung ergänzt. Das primäre Forschungsziel war, relevante Einflussfaktoren der internen Markenführung zu ergründen, die eine Identifikation der MitarbeiterInnen mit ihrer Unternehmensmarke begünstigen. Damit wurde erforscht, welches erweiterte Aufgabenspektrum für eine Organisation notwendig ist, um eine hohe interne Markenbegeisterung bei allen internen Anspruchsgruppen zu erzielen. Ergänzend wurde die Rolle der Führungskräfte im Kontext einer entsprechenden markenorientierten Führung beleuchtet. Für die Betrachtung wurde ein qualitativer, explorativer Forschungsansatz mit teilstrukturierten persönlichen Leitfadeninterviews gewählt. Bei der Untersuchung wurden insbesondere positive Einflussfaktoren und Erfahrungen in der Anwendung des markenorientierten Managementansatzes betrachtet. Neben Einzelmaßnahmen und verschiedenen Maßnahmenbereichen erfolgte eine zweckdienliche Systematisierung identifizierter Einflussfaktoren: Unternehmenskultur als festes Konstrukt innerhalb der Organisation, soziale Interaktion der MitarbeiterInnen, Unternehmensstrategie, Markenstrategie und Markenvision, markenorientierte Kommunikation sowie markenorientierte Führung. Die Untersuchung zeigte, dass die Gestaltungselemente in Abhängigkeiten auf unterschiedliche Ebenen innerhalb eines Organisationssystems wirken. Die Ergebnisse wurden anhand eines eigens entwickelten anwenderorientierten Erklärungsmodells dargestellt und diskutiert. Demnach wurde abgeleitet, dass es sich nicht um ein linearstatisches, sondern um ein dynamisch-komplexes Wirksystem handelt. Im Sinne eines impulsgebenden wissenschaftlichen Charakters soll der Erkenntnisgewinn der Forschungsarbeit Anregungen liefern, die eine Gestaltung und Weiterentwicklung einer identitätsbasierten internen Markenführung innerhalb eines Organisationssystems fördern.

AutorIn:
Raffalt, Peter

Titel:
'Schein oder nicht Schein'

Jahr: 2019 Kodierung: COE0424

Abstract:
In der vorliegenden Arbeit wird der Frage nachgegangen, inwiefern das systemische Coaching ihrer Rollen Schauspielerinnen und Schauspieler bei der Erarbeitung dieser unterstützen kann. Als Grundlage werden die Schauspieltechniken Stanislawskis, Grotowskis, Meyerholds, Tschechovs, Lecoqs und Brechts erörtert und miteinander verglichen. Diese Techniken sollen um den Ansatz des systemischen Coachings erweitert werden. Mithilfe von Fragebögen und Gruppeninterviews wird ausgewertet, inwiefern das Rollencoaching als sinnvolle und hilfreiche Option erachtet wird, um eventuelle Unklarheiten bezüglich der gespielten Rolle zu beseitigen.
Die empirischen Auswertungen zeigen, dass das systemische Coaching ihrer Rollen Schauspielerinnen und Schauspieler bei der Erarbeitung zwar tatsächlich unterstützt, indem der Perspektivwechsel, der für die Darstellungen des gespielten Charakters notwendig ist, ein besseres Verständnis für die Rolle ermöglicht. Das systemische Coaching der Rollen ist jedoch keineswegs sinnvoll, da eben gerade aufgrund der den Charakteren inhärenten Spannung das dramatische Geschehen überhaupt erst entsteht. Durch die Anteilnahme des Publikums

an Konflikten und deren Interpretation entstehen Spannungsbögen, die für das Drama unumgänglich und essentiell sind. Erst durch Konflikte und der Auseinandersetzung damit ergeben sich theatralische Momente. Eine Auflösung dieser würde die Sinnhaftigkeit dramatischer Aufführungen untergraben.

AutorIn:
Schweighofer, MSc, Stefanie

Titel:
Spannungsfeld und Kooperation zwischen Quality und Operations in der Pharmabranche

Jahr: 2019 Kodierung: COE0425

Abstract:
Die vorliegende Arbeit geht der Fragestellung nach, wie das organisationale Spannungsfeld zwischen Quality und Operations in der Pharmaindustrie durch die Führungsebene gestaltet werden kann, sodass gemeinsam effektiv und effizient an der Zielsetzung der Organisation gearbeitet wird. Der theoretische Teil umfasst den aktuellen Forschungsstand zu Konflikten im Allgemeinen, ihre Definition, Kategorisierung und Bearbeitungsformen sowie systemimmanente Konflikte im Speziellen und ihre Bearbeitung als Aufgabe von Führung. Abgerundet wird die theoretische Auseinandersetzung mit einer Betrachtung in wie weit verschiedene Organisationsmodelle geeignet sind mit diesen Spannungsfeldern umzugehen. Es wurden qualitative Verfahren für die in der vorliegenden Arbeit untersuchte Forschungsfrage angewandt, die Datenerhebung erfolgt mittels teilstrukturierter ExpertInneninterviews, für die Auswertung wird ein eklektisches Vorgehen, angelehnt an die qualitative Inhaltsanalyse, gewählt. Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, dass sowohl auf Personen-, als auch Gruppen- und auf Organisationsebene kooperative Bedingungen herrschen müssen, damit die Zusammenarbeit zwischen Quality und Operations als zielführend erlebt wird. Hierbei ist vor allem wichtig, dass bei organisationalen Maßnahmen dem Spannungsfeld Rechnung getragen und kooperative Bedingungen und Bemühungen nicht konterkarikiert werden (z.B.: durch Zielvorgaben die sich widersprechen).

AutorIn:
Weber, Stefanie

Titel:
Generationsübergreifende Teamarbeit

Jahr: 2019 Kodierung: COE0427

Abstract:
Der demografische Wandel führt zu einer wachsenden Altersheterogenität am Arbeitsmarkt. In vielen Unternehmen sind MitarbeiterInnen von bis zu vier Generationen, meist in Teamstrukturen, gleichzeitig beschäftigt. Vorliegende Masterthesis verfolgt das Ziel, generationsübergreifende Teamarbeit, im Speziellen die Erfahrungen der VertreterInnen der Generationen Baby Boomer, X, Y und Z hinsichtlich intergenerativer Lern- und Arbeitsprozesse zu beleuchten sowie Grenzen und Möglichkeiten der generationsübergreifenden Zusammenarbeit aufzuzeigen. Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurden teilstrukturierte Interviews mit zwölf VertreterInnen der am Arbeitsmarkt vertretenen Generationen, aus unterschiedlichen Teams, geführt. Die Untersuchung zeigte, dass die befragten Personen die Arbeit in einem generationsübergreifenden Team positiv und gewinnbringend erleben und bewerten. Insbesondere die Verschränkung unterschiedlicher Kompetenzen, Fähigkeiten und Sichtweisen ist ein Kernelement gewinnbringender Zusammenarbeit. Die Vielzahl an individuellen Sichtweisen liefert jedoch Grund zur Annahme, dass unterschiedliche Perspektiven, Werte und Erlebnisse nicht nur anhand generationaler Zugehörigkeiten erklärt werden können, sondern einer vielschichtigen Auseinandersetzung bedürfen. Obwohl sich Möglichkeiten für gewinnbringende Arbeits- und Lernprozesse ergaben – hier können Führung, Kommunikation und Wissensweitergabe als wesentliche Aspekte genannt werden – stellt sich dennoch die Frage, ob diese Möglichkeiten lediglich für generationsübergreifende Teams gelten oder vielmehr auf Teams im Allgemeinen anzuwenden sind. Die Untersuchung zeigt, dass die Betrachtung von Teamarbeit auf Basis einer einzelnen Diversitätsdimension – in vorliegender Arbeit jener des Alters – zu kurz greift und sich Kontextbedingungen sowie teamspezifische Faktoren stärker auf die Zusammenarbeit auswirken als generationsspezifische Perspektiven.

AutorIn:
Frank, Ing. David

Titel:
Das Feuer der Freiwilligen
Was Menschen in Freiwilligen Feuerwehren antreibt

Jahr: 2020 Kodierung: COE0428

Abstract:

Menschen wechseln ihren Beruf immer öfter, dies zeigt sich an der im Gallup Engagement Index dargestellten niedrigen Mitarbeiterbindung der letzten Jahre.

Zudem fällt auch das Engagement der einzelnen Mitarbeiter*innen in Unternehmen niedrig aus. Dies lässt sich zum Teil auf den vorhandenen Managementstil und den

Arbeitskontext zurückführen. Im Gegenzug engagieren sich im Freiwilligenwesen Menschen freiwillig in ihrer Freizeit und erbringen dort ebenbürtige Leistungen zu

gewinnorientierten Unternehmen. In dieser Forschung wird deswegen die Motivation in der Freiwilligenarbeit auf den Gesichtspunkten 'Was motiviert Freiwillige?' und 'Warum motiviert dies Freiwillige?' betrachtet. Als Beispiel dient hier die österreichische Freiwillige Feuerwehr. Dabei nimmt auch die Generationsthematik

einen Platz ein, um ein erweitertes Bild auf Motivation zu erhalten. Durch den quantitativen Ansatz konnten über einen digitalen Fragebogen 131 Feuerwehrfrauen

und -männer erreicht werden, die den Fragebogen vollständig beantworteten. Es wurde erkannt, dass besonders soziale Tätigkeiten innerhalb der Feuerwehr, wie Teil einer Gemeinschaft zu sein, mit anderen Generationen zusammen zu sein, etwas Gutes für die Gesellschaft zu tun und die eigenen Kompetenzen einzubringen, über

alle Generationen hinweg besonders Freude bereiten und somit intrinsisch motivierend erlebt werden und das freiwillige Engagement fördern. Somit zeigte der Vergleich

zwischen den Generationen die hohe Bedeutung der intrinsischen Motivation, welche von allen Generationen am wichtigsten bewertet wurde. Ebenso zeigte er eine höhere Wertigkeit der extrinsischen Motivation für die Generation Y als für ältere Generationen. Interessant ist auch, dass ca. 20% der Befragten bereit sind, einen

durchschnittlichen Arbeitstag pro Woche für freiwillige Tätigkeiten zu leisten, was von der Stärke des aufrichtigen Engagements zeugt.

AutorIn:
Ranzenberger-Stindl, Gudrun

Titel:
'Keiner weiß wohin…'- Die Zukunft der öffentlich-rechtlichen Medien in Zeiten des Umbruchs

Jahr: 2020 Kodierung: COE0429

Abstract:

In Österreich ist im Jahr 2019 eine Gesetzesänderung für den Österreichischen Rundfunk, ORF, politisch im Raum gestanden. Als mögliches Vorbild für ein

neues ORF-Gesetz wurde das 'Dänische Modell' genannt, bei dem der öffentlich-rechtliche Sender Dänemarks 'Danmarks Radio' eine Änderung der Finanzierungsform sowie eine Budgetkürzung durch die Politik erfahren hat. Das Ziel dieser Arbeit war herauszufinden, wie sich das um 20 Prozent reduzierte Budget und die neue Finanzierungsform aus dem Staatsbudget auf die Institution wie auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken. Im Theorieteil wird die Relevanz des Themas anhand des sich durch die Digitalisierung ändernden Mediennutzungsverhalten und die sich daraus ergebenen Implikationen für die Gesellschaft dargestellt. In der Empirie wird nach dem eklektischen Vorgehen im Sinne von Zepke das System Dänischer Rundfunk untersucht. Die Reduktion des Budgets im Zuge politischer Diskussionen hat den Dänischen Rundfunk verändert. Die Finanzierung aus dem Staatsbudget hat die Nähe zur Politik erhöht. Die Journalistinnen und Journalisten wurden

verunsichert, was sich negativ auf die Kraft des öffentlich-rechtlichen Journalismus und seine Funktion als vierte Säule der Demokratie auswirken kann. Die Budgetkürzung hat die Transformation von linear zu digital beschleunigt, die ohne dieser langsamer stattgefunden hätte.

AutorIn:
Aschenwald, Beatrix

Titel:
Einbindung von Mitarbeitenden im organisatorischenVeränderungsprozess

Jahr: 2020 Kodierung: COE0430

Abstract:
Organisatorische Veränderungen stehen heute nahezu an der Tagesordnung jedes Unternehmens. Bereits bei der Etablierung der ersten Ansätze des ChangeManagements wurde empfohlen, Mitarbeitende in Veränderungsvorhaben einzubinden und sie zu aktiven Beteiligten zu machen. Dieser Ansatz ist wichtiger denn je, damit Mitarbeitende trotz der vielen und oft unvorhersehbaren Veränderungen motiviert bleiben und sich dem Unternehmen verbunden fühlen. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Einbindung von Mitarbeitenden in organisatorischen Veränderungsprozessen und der Fragestellung, ob es einen Zusammenhang zwischen Motivation und Arbeitsbelastung gibt, wenn Mitarbeitende in den Veränderungsprozess eingebunden werden. Anhand einer quantitativen Studie werden betroffene Mitarbeitende mittels Fragebogen über ihre Einstellung zum Veränderungsprozess, ihre Motivation, das Commitment und ihre Arbeitsbelastung befragt. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass es signifikante Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastung und Motivation bei der Mitarbeitereinbindung in Veränderungsprozessen gibt. Je höher die Arbeitsbelastung ist, desto geringer ist die Motivation. Es lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang bei der Einstellung zum Veränderungsprozess mit der Motivation und den Erfahrungen mit früheren Change-Management-Aktivitäten finden. Daraus lässt sich ableiten, dass Mitarbeitende Veränderungen gegenüber positiv gestimmt sind, wenn vergangene Veränderungsaktivitäten abgeschlossen wurden und die Erfolge sichtbar sind.

AutorIn:
Edenhauser, M.A. Markus

Titel:
Führung in Zeiten der Digitalisierung

Jahr: 2020 Kodierung: COE0431

Abstract:
Die Digitalisierung gewinnt in der Sozialwirtschaft fortwährend an Bedeutung. Diese Master-Thesis untersucht die Tiroler Erwachsenenbildungseinrichtungen

hinsichtlich der umgesetzten Digitalisierung. Ziel dieser Arbeit ist es, den Status quo der Digitalisierung in den Tiroler Erwachsenenbildungseinrichtungen zu

erfassen und mit Hilfe aktueller Literatur Handlungsempfehlungen abzuleiten. Für den quantitativen empirischen Teil dieser Arbeit wird ein Fragebogen

verwendet. Im Fokus der Studie stehen die kommenden Anforderungen an die Führungskräfte in Tiroler Erwachsenenbildungseinrichtungen aufgrund der

Digitalisierung. Dazu zählen die sich verändernden Führungsaufgaben wie auch Führungsbeziehungen zum Fachpersonal und weiters die Motive für

Weiterbildung und ob die Kompetenzen intern in den Firmen abgedeckt werden können. Schließlich soll auch ein aktuelles Stimmungsbild gegenüber der

Digitalisierung dargestellt werden. Die Ergebnisse aus 161 Rückmeldungen von Personen, die in der Tiroler Erwachsenenbildungsbranche tätig sind, sind

vielseitig und teilweise konträr zu der vorherrschenden Literatur. Es konnte innerhalb dieser Studie aufgezeigt werden, dass die Anforderungen bei

Aufgabendelegation und Leistungsüberprüfung aufgrund der Digitalisierung trotz der Fülle an Führungsaufgaben nur gering ansteigen werden. Des

Weiteren beeinflusst die Digitalisierung die Führungsbeziehung zum Personal nicht und die Größe der Unternehmen hat keinen Einfluss auf die

Weiterbildungsinitiativen. Keine der abgefragten Motive ist Grund für eine Weiterbildungsinitiative und die hiesigen Unternehmen geben bereits ein

Weiterbildungsbudget für Digitalisierungsthemen frei. Führungskräfte und Personal legen den Digitalisierungsgrad im Unternehmen gleichermaßen aus

und fühlen sich auf die Digitalisierung bislang noch nicht ausreichend vorbereitet. Die verfügbaren Daten zeigen, dass die Digitalisierung bereits in

den Unternehmen angekommen ist und die Führungskräfte jetzt dringend proaktiv Handeln müssen.

AutorIn:
Ruttner, M.A. Gregor

Titel:
Möglichkeiten und Grenzen beim Einsatz theaterpädagogischer Methoden als Interventionsform in der Organisationsberatung

Jahr: 2020 Kodierung: COE0432

Abstract:

Die vorliegende MasterThesis beschäftigt sich mit theaterpädagogischen Methoden in Hinblick auf ihren Einsatz als Interventionsform in der Organisationsberatung. Es finden sich derzeit wenige theoretische Auseinandersetzungen über eine Verbindung der beiden Disziplinen. Diese Arbeit soll daher untersuchen, welche Anknüpfungspunkte es zwischen diesen Feldern gibt, um so Praktiker/innen aus beiden Richtungen neue Möglichkeiten zur Anwendung ihrer Fachbereiche aufzuzeigen. Zu Beginn der Arbeit wird eine allgemeine Definition und Klärung der Begriffe Theaterpädagogik und Organisationsberatung dargestellt. Mit diesen Grundlagen werden im theoretischen Teil handlungsorientierte Interventionsformen allgemein und Theatermethoden im Organisationskontext speziell erörtert, wobei ein besonderes Augenmerk auf das 'Theater der Unterdrückten' nach Augusto Boal gelegt wird. Abgeleitet aus der Theorie und dem zu Beginn bestimmten Ausgangsmaterial wird anschließend eine qualitative Forschung durchgeführt.

Für die Datenerhebung wurde ein Leitfaden ausgearbeitet und für Interviews mit sechs Personen, die bereits Erfahrung mit dem Einsatz theaterpädagogischer Methoden als Interventionsform in der Organisationsberatung vorweisen können, verwendet. Ziel der Befragung ist es, einen subjektiven sowie individuellen Einblick in Möglichkeiten und Grenzen, die sich dabei ergeben, zu erhalten. Das gesammelte Material wird anschließend ausgewertet und diskutiert. Hierbei zeigt sich, dass besonders die

Sichtbarmachung von Themen sowie die Möglichkeit zum Schlüpfen in andere Rollen ein Zugewinn ist, den die Theaterpädagogik in die Organisationsberatung einbringen kann. Es stellt sich aber auch heraus, dass theaterpädagogische Methoden häufig auf Skepsis seitens der Kund/innen stoßen, da sie in der Regel unbekannt sind und daher bereits im Vorfeld als Spielerei abgetan werden. Daraus ergibt sich, dass weitere Forschung in diesem Bereich zu empfehlen ist.

AutorIn:
Rapf, MBA Bernhard

Titel:
Die digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung.
Eine Herausforderung für Behörden

Jahr: 2020 Kodierung: COE0434

Abstract:

Büroautomatisierung durch Digitalisierung von innerbetrieblichen Abläufen ist an und für sich nichts Neues, und Teil unseres Berufsalltages. Die zunehmende Veränderung von bewährten Arbeitsprozessen unter Einsatz neuer technologischer Möglichkeiten nimmt Einfluss auf das soziale Gefüge einer Organisation. In der vorliegenden Arbeit wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren nehmen Einfluss auf das Akzeptanzverhalten der Belegschaft einer Behörde im Zuge der IT unterstützen Modernisierung von internen Verwaltungsstrukturen. Das Ergebnis basiert auf einem systemtheoretischen Verständnis zu Organisationen, und an einer theoretischen Annäherung zum Begriff Akzeptanz in Zusammenhang mit Arbeitsprozessen. Für die empirische Erhebung wurde eine österreichische Bundesbehörde als Untersuchungsfall ausgewählt, und qualitativ im Rahmen von problemzentrierten Interviews beforscht. Resultat der qualitativen Inhaltsanalyse dieser Forschungsarbeit sind deutlich erkennbare Akzeptanzeinflussfaktoren bezogen auf die Belegschaft und gerichtet auf Arbeitsprozesse unter Berücksichtigung des organisatorischen Umfeldes. Unterschiedliche Blickwinkel dieser Arbeit wie die strukturelle-, interaktionsbasierende- und sinnesbetonte Betrachtung verdeutlichen anhand menschlichen Handelns, wie Akzeptanzkomponenten miteinander interagieren und sich gegenseitig beeinflussen.

AutorIn:
Raph, MBA Bernhard

Titel:
Die digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung. Eine Herausforderung für Behörden

Jahr: 2020 Kodierung: COE0434

Abstract:
Büroautomatisierung durch Digitalisierung von innerbetrieblichen Abläufen ist an und für sich nichts Neues, und Teil unseres Berufsalltages. Die zunehmende Veränderung von bewährten Arbeitsprozessen unter Einsatz neuer technologischer Möglichkeiten nimmt Einfluss auf das soziale Gefüge einer Organisation. In der vorliegenden Arbeit wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren nehmen Einfluss auf das Akzeptanzverhalten der Belegschaft einer Behörde im Zuge der IT unterstützen Modernisierung von internen Verwaltungsstrukturen. Das Ergebnis basiert auf einem systemtheoretischen Verständnis zu Organisationen, und an einer theoretischen Annäherung zum Begriff Akzeptanz in Zusammenhang mit Arbeitsprozessen. Für die empirische Erhebung wurde eine österreichische Bundesbehörde als Untersuchungsfall ausgewählt, und qualitativ im Rahmen von problemzentrierten Interviews beforscht. Resultat der qualitativen Inhaltsanalyse dieser Forschungsarbeit sind deutlich erkennbare Akzeptanzeinflussfaktoren bezogen auf die Belegschaft und gerichtet auf Arbeitsprozesse unter Berücksichtigung des organisatorischen Umfeldes. Unterschiedliche Blickwinkel dieser Arbeit wie die strukturelle-, interaktionsbasierende- und sinnesbetonte Betrachtung verdeutlichen anhand menschlichen Handelns, wie Akzeptanzkomponenten miteinander interagieren und sich gegenseitig beeinflussen.

AutorIn:
Ries, Mag.a Christine

Titel:
Talent Management im Krankenhaus
Anforderungen und Erwartungen aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Jahr: 2020 Kodierung: COE0435

Abstract:
Vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit Talent Management im Krankenhaus, wobei die Anforderungen und Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ein solches System erarbeitet werden. Diese rücken in der gegenwärtigen Literatur nur mangelhaft in den Fokus.

Die Erarbeitung erfolgt zunächst auf Basis der bestehenden Literatur und wird daran anschließend anhand einer empirischen Studie weiter unterlegt. Anhand 11 qualitativer Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Berufsgruppen in unterschiedlich großen Krankenhäusern, die mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet wurden, konnten so die Anforderungen und Erwartungen an ein Talent Management System in 7 Kategorien unterteilt werden.

Die Schlüsselfunktion nimmt dabei die unmittelbare Führungskraft ein gefolgt von der Forderung nach Transparenz der Rahmenbedingungen und Strukturen und das Aufzeigen von Möglichkeiten innerhalb der Organisation.

Der Fokus auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Unternehmen bei der Implementierung beziehungsweise Weiterentwicklung eines Talent Management Systems trägt jedenfalls wesentlich zum Erfolg eines solchen Systems bei.

AutorIn:
Leeb, Mag.a Sabine

Titel:
Motive und Wirkungen von tiergestützter Personalentwicklung

Jahr: 2019 Kodierung: COE0437

Abstract:

In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, inwieweit tiergestützte Interventionen zu Zwecken der Personalentwicklung (PE) in größeren Unternehmen bestimmter Branchen in Österreich im Einsatz sind, wie deren Einsatz bzw. Nicht-Einsatz begründet wird und welche Ergebnisse bzw. Wirkungen damit verbunden sind bzw. waren. Als Methode der Erkenntnisgewinnung wurden leitfadengestützte Experten-Interviews eingesetzt: befragt wurden PE-Vertreter von Unternehmen, Teilnehmer von tiergestützten Seminaren bzw. Veranstaltungen sowie deren Anbieter. Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels eklektischer Vorgangsweise nach Zepke. Als wichtigste Ergebnisse können festgehalten werden: es werden sowohl gute Gründe für als auch gegen den Einsatz genannt. Hinsichtlich der Wirkungen lässt sich kein einheitliches Bild ableiten: zu unterschiedlich sind die Ansatzpunkte, zu unterschiedlich die Seminare bzw. Veranstaltungen. Gemein ist diesen jedoch, dass immer der Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung genannt wird, wiewohl die Ausprägungen variieren. Für einen erfolgreichen Einsatz von tiergestützten Interventionen in der PE werden jedenfalls genannt: Trainer-Duo, unterschiedliche Möglichkeiten des Lernens, Reflexion und Arbeit am Praxistransfer, Einbettung in ein Gesamt-Paket sowie Freiwilligkeit der Teilnahme. Schlussfolgernd lässt sich sagen, dass es sich bei tiergestützten Interventionen im Rahmen der Personalentwicklung um jeweils singuläre Ereignisse handelt bzw. gehandelt hat, dass seitens der PE-Vertreter diese zwar als durchaus interessante Ergänzung eingestuft werden, deren Einsatz allerdings im jeweiligen Einzelfall individuell entschieden wird, wiewohl doch von einigen Unternehmen daran gedacht ist, diese Möglichkeit wieder stärker ins Bewusstsein zu rücken – inwieweit dies aufgrund der geführten Interviews geschieht, lässt sich nicht feststellen.

AutorIn:
Molnar, BSc Lea

Titel:
Einfluss und Grenzen der Personalentwicklung in Bezug auf die Mitarbeiterzufriedenheit

Jahr: 2019 Kodierung: COE0438

Abstract:

Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit der Mitarbeiterzufriedenheit und der Möglichkeit, diese durch Personalentwicklungsmaßnahmen zu beeinflussen. Diverse Theorien zur Mitarbeiterzufriedenheit werden erläutert. Einige Messmethoden für die Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Durchführung und der Inhalt von Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen werden dargelegt. Unterschiedliche Definitionen sowie ausgewählte Maßnahmen der Personalentwicklung werden erörtert. Die Aufgaben und Grenzen der Personalentwicklung werden aufgezeigt. Das Ziel ist es, die Möglichkeit eines Zusammenhanges zwischen der Personalentwicklung und der Mitarbeiterzufriedenheit herzustellen bzw. zu erkennen. Als Methode wurde eine Literaturrecherche mit einer

anschließenden qualitativen explorativen Untersuchung gewählt. Neun Personalverantwortliche von wirtschaftlichen Unternehmen unterschiedlicher Branchen wurden zu den Themen Personalentwicklung, Mitarbeiterzufriedenheit und der Möglichkeit des Zusammenhangs interviewt. Die Interviews wurden transkribiert und durch das eklektische Verfahren (vgl. Zepke, 2016, S. 98ff) ausgewertet. Vier Kategorien mit Subkategorien wurden erfasst. In den Ergebnissen werden unter anderem die Grenzen der Personalentwicklung bezüglich der Mitarbeiterzufriedenheit thematisiert. Die Auswertung zeigt, dass Personalentwicklungsmaßnahmen zur Mitarbeiterzufriedenheit beitragen können. Kommunikation, Weiterbildung und Benefits sind hierbei in der Praxis relevante Maßnahmen. In den meisten Fällen ist die Führungskraft die erste Instanz, wenn es um die Mitarbeiterzufriedenheit geht. Jedoch kann nur im Zusammenspiel von Management, Führungskraft und Personalentwicklung die Mitarbeiterzufriedenheit und somit auch der miteinhergehende Unternehmenserfolg gewährleistet werden.

AutorIn:
Nassler, Sonja

Titel:
Flexibilisierung Arbeitszeit – Wohin geht der Weg?
Wahrnehmung und Bewertung der Ausweitung der Höchstarbeitszeitgrenzen auf den 12-Stunden-Tag bzw. einer 60-Stunden-Woche aus ExpertInnensicht im Finanzdienstleistungssektor

Jahr: 2019 Kodierung: COE0439

Abstract:
Begleitet von vielen heftigen Debatten und Diskussionen kam es in Österreich zu einer Novellierung im Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz, die ab 1. September 2018 die Höchstarbeitszeitgrenzen auf 12 Stunden täglich und 60 Stunden wö-chentlich festlegt. Ziel der vorliegenden empirischen Forschung war es, sichtbar zu machen, welche praxisbezogenen Auswirkungen die Novellierung auf Unter-nehmen hat und welche weiteren Entwicklungen erwartet werden. Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, wurden in einem qualitativen Design teilstruk-turierte Interviews mit acht ExpertInnen geführt. Es wurde für die Untersuchung die Branche des Finanzdienstleistungssektors gewählt. Die Ergebnisse zeigen: Die Ausweitung der Höchstarbeitszeitgrenzen wird dahingehend positiv bewertet, dass weniger Beanstandungen und Strafzahlungen durch das Arbeitsinspektorat erwartet werden. Eine regelmäßige Ausweitung der Arbeitszeit auf 12 Stunden täglich wird, aufgrund der entstehenden Mehrkosten für Unternehmen durch Überstundenzuschläge, nicht erwartet. Eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit, wie der Gleitzeitmöglichkeit, werden?sowohl für Unternehmen als auch für Arbeit-nehmerInnen als positiv wahrgenommen. Kontrovers sehen die ExpertInnen den Trend zu mehr Flexibilisierung in Zusammenhang mit Vertrauensarbeitszeit und dem Phänomen einer örtlichen und zeitlichen Entgrenzung. Risiken, Chancen und Befürchtungen stehen sich dabei gegenüber. In Bezug auf Leistungsfähig-keit, Motivation und Gesundheit betrachten die ExpertInnen die Dauer an Arbeits-zeit als weniger wichtig. Wesentlich höher bewerten sie ausreichende Regene-rationsphasen zwischen Arbeitsblöcken und Möglichkeiten einer flexiblen Ar-beitszeitgestaltung. Am wichtigsten sehen sie die Faktoren Sinn und Spaß an und in der Arbeit, sowie ein positives Arbeitsklima und -umfeld.

AutorIn:
Fastl, MSc Ernst

Titel:
Die Relevanz systemischer Beratungsausbildungen für Führungskräfte – Führungskräfte im Change Interview

Jahr: 2019 Kodierung: COE0440

Abstract:

In today's so-called 'New Economy', managers are confronted with new challenges. The world of work is becoming increasingly complex and less predictable. Many managers decide to complete systemic consultant education in order to cope better with these challenges. These educations and the relevant literature focus on settings of systemic consultants. The relevance of these methods and approaches for managers remains unclear. This study deals with precisely this relevance. It examines which theoretical knowledge and competences have been acquired and are used in day-to-day management. Changes in perspective, behavior and attitude are also examined. Graduates of a systemic consultant education were interviewed by means of a guideline interview. The transcripts of these interviews were analyzed using qualitative text analysis. Main categories were deductively defined. Subcategories were determined inductively. The results show that various methods and models from education are applied in everyday management life. The change in attitudes and perspectives has brought the greatest benefits for some graduates. Among other things, it is about humanity and empathy, direct contact with employees in conversation, trust in employees and teams and distance from fantasies of omnipotence. A maturation process seems to have taken place in the course of the education. In der heutigen sogenannten 'New Economy' sind Führungskräfte mit neuartigen Herausforderungen konfrontiert. Die Arbeitswelt wird zunehmend komplexer und schlechter vorhersagbar. Viele Führungskräfte entscheiden sich, systemische Beraterausbildungen zu absolvieren, um besser mit diesen Herausforderungen umgehen zu können. Diese Ausbildungen und die relevante Literatur behandeln schwerpunktmäßig Settings systemischer Berater. Die Relevanz dieser Methoden und Ansätze für Führungskräfte bleibt dabei unklar. Mit eben jener Relevanz beschäftigt sich diese Untersuchung. Untersucht werden welche theoretischen Kenntnisse und Handlungskompetenzen erworben wurden und im Führungsalltag eingesetzt werden. Ebenfalls betrachtet werden Veränderungen in Perspektive, Verhalten und Haltung. Absolventinnen und Absolventen einer systemischen Beraterausbildung wurden mittels eines Leitfadeninterviews befragt. Die Transkripte dieser Interviews wurden mittels qualitativer Textanalyse analysiert. Hauptkategorien wurden deduktiv definiert. Unterkategorien wurden induktiv ermittelt. Die Ergebnisse zeigen, dass diverse Methoden und Modelle aus der Ausbildung im Führungsalltag angewendet werden. Die Veränderung der Haltung und Sichtweisen hat für einige Absolventinnen und Absolventen den größten Nutzen gebracht. Es geht unter anderem um Menschlichkeit und Empathie, direkten Kontakt mit Mitarbeitern im Gespräch, Vertrauen in Mitarbeiter und Teams und Abstand von Allmachtsphantasien. Es scheint ein Reifungsprozess im Zuge der Ausbildung stattgefunden zu haben.

AutorIn:
Jölly, Ing. Mag. (FH) Mario

Titel:
Ready for SCRUM?
Wie die Kenntnis des Graves Value System den Implementierungserfolg einschätzen lassen könnte.

Jahr: 2019 Kodierung: COE0441

Abstract:
Diese Arbeit hat die Absicht herauszufinden, ab welcher Entwicklungsstufe einer Organisation, agiles Projektmanagement erfolgswahrscheinlich implementiert werden könnte. Durch eine Beurteilung der organisationalen Entwicklungsstufe, ließen sich von Führungskräften im Vorhinein abschätzen, wie effektiv ein solcher, angestrebter Wandel wäre. Demzufolge ist es das Ziel dieser Masterarbeit, jene Ausprägungen der Unternehmenskultur zu kennen, welche eine Einführung von agilem Projektmanagement maßgeblich beeinflussen. Hierzu wurden zwei Unternehmen untersucht, welche bereits einige Jahre erfolgreich agiles Projektmanagement zur Software-Entwicklung nützen. Über die qualitative Vorgangsweise in Form eines mündlichen, halb-strukturierten Interviews, wurden acht Führungskräfte in unterschiedlichen Positionen und Rollen befragt. Über eine deduktive Kategoriendefinition basierend auf dem bisherigen Forschungsstand, wurde das Forschungsmaterial gewonnen und anschließend über die Methode der induktiven Kategorien-bildung, der zusammenfassenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring, ausgewertet. Die Untersuchung hat einen Bereich von Entwicklungsebenen aufgezeigt, in welchem die Rahmenbedingungen vorhanden sind, um agiles Projektmanagement erfolgsversprechend einführen zu können. Zusammen-fassend wurde erkannt, dass Führungskräfte um mindestens eine Stufe höher entwickelt sein müssen als die Organisation selbst, und die Organisation notwendige Rahmenbedingungen für agiles Projektmanagement etabliert haben muss.

AutorIn:
Brandel, Mag.iur Daniel

Titel:
PFLICHT ODER KÜR
Wirkung und Nebenwirkung von Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Jahr: 2019 Kodierung: COE0443

Abstract:
Die gesetzliche Verpflichtung zur Evaluierung psychischer Belastungen führt in vielen Organisationen zur erstmaligen Auseinandersetzung mit diesem Thema, die Durchführung erfolgt nicht einheitlich, so existieren Unterschiede in der Erhebungsmethode und im Grad der Beteiligung der Betroffenen. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist, zu erheben, welche Erwartungen der Beteiligten verschiedener Bereiche in einer Organisation an die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz bestehen und welche direkte, aber auch indirekte Wirkung von ihnen wahrgenommen wird. Die Rolle der Führungskraft und ihr möglicher Einfluss auf das Ergebnis der Evaluierung werden ebenso aus der Sicht der Beteiligten beleuchtet wie auch die Bedeutung der die Evaluierung durchführenden Person. Im ersten Teil der Arbeit wird der theoretische Hintergrund auf Basis aktueller Literatur zu den Begriffen Evaluation, Wirkung und psychische Belastung am Arbeitsplatz dargestellt. Für den empirischen Teil wurden zwölf leitfadengestützte halbstrukturierte Interviews mit Beteiligten aus verschiedenen Hierarchieebenen in zwei Organisationen durchgeführt und anschließend nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass die Evaluierungen aus Sicht der Beteiligten wenig direkte Wirkung erzielt haben, zum Großteil nach der Erhebungsphase zum Stillstand gekommen sind und von mangelnder Partizipation in der Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen gekennzeichnet sind. Gleichzeitig lassen sich in beiden Organisationen weitergehende Organisationsentwicklungsprozesse auf die Evaluierung zurückführen. Die Kür liegt im Perspektivwechsel der Verantwortungsträger, die Pflicht zur Evaluierung psychischer Belastungen als eine Gelegenheit für Organisationsentwicklung mit professioneller externer Begleitung mit Beteiligung der Betroffenen zu verstehen.

AutorIn:
Schaffer, Mag.a Daniela

Titel:
PERSONALENTWICKLUNG IM SPANNUNGSFELD VON INTERKULTURALITÄT

Jahr: 2019 Kodierung: COE0444

Abstract:
Aufgrund steigender Globalisierung und Migration erfährt auch unsere Arbeitswelt grundlegende Veränderungen. Interkulturalität ist für viele Teil des Arbeitsalltags. Zu interkulturellen Überschneidungssituationen kommt es dabei nicht erst dann, wenn es um Dienstreisen oder Auslandsentsendungen geht, sondern bereits in der täglichen Arbeit am regulären Dienstort. Die Theorie liefert auf der Ebene der interkulturellen Personalentwicklung eine Vielzahl von Unterstützungsmöglichkeiten, um dieser geänderten Situation zu begegnen. Die vorliegende Forschungsarbeit beschäftigt sich mit der Fragestellung, inwieweit diese Möglichkeiten bereits Einzug in die gängige Praxis der Personalentwicklung gehalten haben. Von Interesse ist v.a. die Perspektive jener, die selbst in interkulturellen Überschneidungssituationen tätig sind. Im Zuge dessen werden Herausforderungen der interkulturellen Personalentwicklung beleuchtet und Verbesserungsvorschläge aus Sicht der praktisch Betroffenen dargelegt. In einem ersten Teil werden in der Forschungsarbeit die theoretischen Grundlagen zum Thema beleuchtet. Der zweite Teil der Arbeit legt die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dar, welche in Form von leitfadengestützten, teilstrukturierten Interviews mit 20 Personen durchgeführt wurde. Für die Auswertung wurde das an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) angelehnte pragmatisch orientierte eklektische Verfahren nach Zepke (2016) gewählt. In der Praxis bestätigt sich der von der Literatur vorgezeichnete Trend zu interkulturellen Personalentwicklungsmaßnahmen on-the-job. Konzeptionell neuere Methoden bleiben jedoch die Ausnahme. Unterstützung besteht v.a. im Zusammenhang mit Dienstreisen und Auslandsentsendungen. Die vorgebrachten Verbesserungs-vorschläge weisen stärker, als dies in der Praxis der Fall ist, in Richtung

zeitsparender off-the-job-Maßnahmen mit informatorischem Charakter. On-the-job-Maßnahmen werden dort präferiert, wo die Individualität und Situationsbezogenheit der Personalentwicklungsmaßnahme im Vordergrund steht. Generell wünscht man sich 'Mehr vom Richtigen'. Diesem Wunsch könnte durch eine intensivere Einbindung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in die Phase der Bedarfsanalyse entsprochen werden. Eine neuerliche Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Interkulturalität ist in diesem Zusammenhang unumgänglich.

AutorIn:
Scharl, BSc Anna

Titel:
Welche branchenübergreifenden Regeln und Grenzen der digitalen Kommunikation gibt es bei interkulturellen Teams?

Jahr: 2019 Kodierung: COE0445

Abstract:
In der vorliegenden Masterarbeit sollen branchenübergreifende Regeln und Grenzen der digitalen Kommunikation bei interkulturellen Teams aufgezeigt werden. Ziel ist es, Richtlinien für Führungskräfte eines interkulturellen Teams zu erstellen. Aus der Forschungsfrage lassen sich drei wichtige Aspekte dieses Themas definieren, welche das Team, die Kultur und die Kommunikation betreffen. Zunächst werden diese und weitere Begriffe vom Autor dieser Arbeit näher erläutert. Im Anschluss werden die drei Themenbereiche mit Erkenntnissen der Literatur und in Bezug auf interkulturelle Teams beschrieben. Unterschiedliche Methoden und Modelle werden dafür dargestellt. Wenn es auch bereits eine Vielzahl an Studien zum Thema interkulturelle Teams und auch interkulturelle Kommunikation gibt, so wurden die meisten Studien nicht in Kombination dieser beiden Aspekte betrachtet. Für diesen Zweck wurde daher vom Autor eine empirische Untersuchung angefügt. Dabei sind acht Interviewpartner aus unterschiedlichen Branchen befragt worden. Bei der Auswahl der Erhebungseinheit wurde darauf geachtet, dass verschiedene Altersstufen und Hierarchieebenen herangezogen wurden. Nach Abschluss der Interviews wurden diese transkribiert und anhand des eklektischen Verfahrens (Zepke, 2016) ausgewertet und in vier Hauptkategorien sowie jeweilige Feinkategorien unterteilt. Die Ergebnisse zeigen, dass ein interkulturelles Team ähnliche Stufen durchlebt wie ein monokulturelles. Beim Einsatz von digitalen Kommunikationswerkzeugen zeigt sich jedoch, dass strenge Regeln benötigt werden, um effizient arbeiten zu können. Hierbei spielt der kulturelle Einfluss eine große Rolle. Zudem wird von einer Führungskraft eines interkulturellen Team verlangt, klar zu kommunizieren. Dies steht an vorderster Stelle, unabhängig von den Einflüssen zwischenmenschlicher Beziehungen, die besonders bei virtuellen Teams eine große Herausforderung darstellen.

AutorIn:
Scherrer, Dipl.-Päd.inMag. Elisabeth

Titel:
Soziokratie an öffentlichen Schulen

Jahr: 2019 Kodierung: COE0446

Abstract:
In dieser vorliegenden Masterthesis wird die Möglichkeit der Implementierung von Soziokratie an öffentlichen Schulen in Österreich theoretisch bearbeitet und empirisch mit einer qualitativen Methode erforscht. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen die Chancen und Risiken einer Selbstorganisation im öffentlichen Schul-system als auch die möglichen Hindernisse für ein Changeprojekt dieser Art. In weiterer Folge forscht die Autorin über die Wirkungen von Soziokratie auf alle Beteiligten im System. Im ersten Teil der Arbeit findet eine theoretische Abhandlung über das derzeitige öffentliche Schulsystem in Österreich und die Methode der Soziokratie statt. Am Ende dieses Teiles gibt es noch eine kritische Untersuchung mit der derzeit verfügbaren Literatur über die Hierarchie im Bildungswesen. Im zweiten Teil der Arbeit wird das Forschungsdesign für die qualitative Inhaltsanalyse vorgestellt. Es wurden insgesamt sechszehn Expertinnen und Experten aus allen Bereichen der Bildung sowohl im öffentlichen Regelschulsystem als auch im alternativen Schulsystem befragt, analysiert und empirisch ausgewertet. Nach der abschließenden Zusammenfassung der Ergebnisse werden praktische und rasch

umsetzbare Lösungsansätze in den öffentlichen Schulen aufgelistet als auch die erkennbaren Unterschiede der einzelnen Rollen im Schulsystem dargelegt. Zum Schluss gibt es noch eine kritische Reflexion der Autorin zu dieser vorliegenden Studie.

AutorIn:
Krippel, BA Maria

Titel:
Psychosoziale Gesundheit in Österreichs Großunternehmen

Jahr: 2020 Kodierung: COE0447

Abstract:
Die vorliegende Masterarbeit gibt einen Einblick über die Bedeutung und den Stellenwert psychosozialer Gesundheit in Österreichs Großunternehmen. Ziel dieser Forschung ist, angewandte Maßnahmen zur Förderung psychosozialer Gesundheit zu ermitteln. In diesem Zusammenhang werden Bezugspunkte zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Evaluierung psychischer Belastungen untersucht. Dazu wurden die folgenden Forschungsfragen gestellt: Was bedeutet psychosoziale Gesundheit und welchen Stellenwert nimmt sie in Großunternehmen ein? Welche Maßnahmen wurden und werden hinsichtlich der Förderung psychosozialer Gesundheit in Großunternehmen gesetzt? Inwieweit gibt es Bezugspunkte zwischen der psychosozialen Gesundheitsförderung und der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie der Evaluierung psychischer Belastungen? Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein qualitativer Forschungszugang in Form von teilstrukturierten Einzelinterviews mit ExpertInnen gewählt. Zur Auswertung des gewonnen Datenmaterials kam das eklektische Verfahren nach Zepke (2016) zur Anwendung. Aus der Erhebung geht hervor, dass die Bedeutung psychosozialer Gesundheit sehr divers aufgefasst wird. Auch finden sich verschiedene Termini als Ausdruck für 'psychosoziale Gesundheit'. Die Aussagen zum Stellenwert psychosozialer Gesundheit zeigen, dass das Thema in jedem der untersuchten Unternehmen eine Rolle spielt, mit unterschiedlicher Priorität. Mehr als die Hälfte der Befragten schätzen deren Stellenwert in ihren Unternehmen als relativ hoch ein. Es wurden zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der psychosozialen Gesundheit genannt. Eine klare Trennung zwischen körperlichen und psychosozialen Maßnahmen ist nicht immer erkennbar. In Summe konnten nur wenig innovative Erkenntnisse generiert werden. Die Analyse der Gespräche konnte aber Ansätze für neue Maßnahmen aufzeigen. Das Forschungsergebnis hinsichtlich Synergien psychosozialer Gesundheit zur betrieblichen Gesundheitsförderung zeigt minimale Übereinstimmungen. In Unternehmen, in denen der Evaluierung psychischer Belastungen sehr ernsthaft nachgegangen wird, lässt sich eine Wirkung auf die Förderung psychosozialer Gesundheit erkennen.

AutorIn:
Kühberger, Elisabeth

Titel:
'Steigerung der Recruitingqualität unter Einbindung systemischer Methoden'

Jahr: 2020 Kodierung: COE0448

Abstract:
Das Recruiting ist durch immer rascher werdende Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt komplexer geworden.Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, inwiefern der Einsatz systemischer Methoden das
Recruiting beeinflussen kann, um den optimalen Mitarbeiter zu finden.
Dazu wurden zehn Leitfaden Interviews geführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Intuition und Bauchgefühl einen großen Einfluss auf Personalentscheidungen haben. Im ersten Teil werden die theoretischen Ansätze näher beleuchtet und auf
die Besonderheiten und unterstützenden Möglichkeiten im Recruiting eingegangen.
Der zweite Teil der Masterthesis nimmt Bezug auf die Empirie. Mittels leitfadengestützter Interviews erfolgte die qualitative Auswertung nach Mayring.
Es konnten interessante Herangehensweisen der interviewten Persönlichkeiten im Recruiting erhoben werden. Neben der Überprüfung fachlicher Kompetenz für eine ausgeschriebene freie Stelle werden Personalentscheidungen sehr oft vom Bauchgefühl beeinflusst.
BewerberInnen mit Lebenserfahrung und 'Haken' auf deren beruflichen Wegen werden bevorzugt ausgesucht.

AutorIn:
Lehmann, Lydia

Titel:
Alt und Agil_Agiles Altern im Unternehmen

Jahr: 2020 Kodierung: COE0449

Abstract:
Höhere Lebenserwartungen in Zusammenhang mit niedrigen Geburtenraten haben weitreichende Folgen für die Altersstruktur des Arbeitskräfteangebots der Zukunft. Die Belegschaften werden immer älter und gleichzeitig setzen immer mehr Unternehmen auf selbstorganisierte Arbeitsformen, um den immer komplexer werdenden Marktanforderungen möglichst dynamisch entgegenzutreten.
Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit den Fragen, wie ältere Mitarbeitende die Transformation hin zu und die Arbeit in selbstorganisierten Arbeitsformen erleben und nach den spürbaren Auswirkungen der Transformation, den hilfreichen sowie herausfordernden Phänomenen der Umstellungsphase, sowie den Kompetenzen und Leistungsvoraussetzungen, die Mitarbeitende aufgrund ihrer (Lebens-)Erfahrung erlangt haben und die der selbstorganisierten Arbeitsweise zuträglich sind.
Hierfür wurden sieben Personen im Alter von '45 plus' aus drei unterschiedlichen Unternehmen im Rahmen einer qualitativen Forschung in semistrukturierten Leitfadeninterviews befragt.
Die Untersuchung ergab, dass die befragte Altersgruppe selbstorganisierte Arbeitsweisen durchwegs positiv erlebt und dass Begriffe wie 'Agilität', 'Innovation' und 'Veränderungsbereitschaft' auch mit Älteren in Verbindung zu bringen sind. Die Ergebnisse der durchgeführten Forschung bringen eine Vielfalt an spürbarem Nutzen für Mitarbeitende und Unternehmen, aber auch an Nachteilen und potentiellen Gefahren der Transformation zutage. Besondere Relevanz hatte hierbei das Thema Führung. Zudem wurden Kompetenzen, die man erst aufgrund von (Lebens-)Erfahrung erlangt hatte, für die selbstorganisierte Arbeitsweise als äußerst hilfreich erlebt. Neue Organisationsformen

stehen demzufolge nicht in Widerspruch zum Alter oder umgekehrt.

AutorIn:
Leutgöb, Johanna

Titel:
ORGANISATIONSMODELLE IN GEMEINSCHAFTLICHEN WOHNPROJEKTEN

Jahr: 2020 Kodierung: COE0450

Abstract:
Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels in Richtung Nachhaltigkeit ist ein steigendes Interesse an gemeinschaftlichen Wohnformen wie gemeinschaftlichen Wohnprojekten zu beobachten. Ein wesentliches Kennzeichen gemeinschaftlicher Wohnprojekte ist die Selbstorganisation und Selbstverwaltung von der Planung bis zur Nutzung. Die vorliegende Arbeit widmet sich den sozialen Prozessen in gemeinschaftlichen Wohnprojekten, wie sich Wohnprojekte organisieren und welche Relevanz das Organisationsmodell neben anderen Faktoren für das subjektive Wohlbefinden der Bewohner*innen aufweist. Damit können Schlussfolgerungen für Anforderungen an Organisationsmodelle getroffen

Im theoretischen Teil wurde der Stand der Forschung aufgearbeitet, es wurden übliche Rechtsformen betrachtet sowie relevante Steuerungsinstrumente wie Leitbilder, Entscheidungsfindungsmethoden und grundlegende Vereinbarungen beschrieben im Kontext mit der Organisationskultur. Mit teilstrukturierten Interviews wurden Expert*innen und Bewohner*innen aus bereits seit mehr als 30 Jahren von jüngeren seit mindestens fünf Jahren bestehenden Wohnprojekten betreffend ihrer Erfahrungen, Einschätzungen und Erwartungen befragt und mit einer Methode aus der qualitativen Sozialforschung, der eklektischen Auswertung nach Zepke, ausgewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass neben dem Organisationsmodell auch andere Faktoren wie z.B. Individualität und Selbstbestimmtheit, Gemeinschaft, die Wohnqualität, die Architektur oder persönliche Beziehungen für das Wohlbefinden wichtig sind. Die Möglichkeit der Partizipation auf freiwilliger Basis, gegenseitige Unterstützung im Alltag und Sharing-Angebote sind weitere wichtige Wohlbefindensfaktoren. Das Organisationsmodell soll die Mitgestaltung und Beteiligungsmöglichkeiten sicherstellen, Sicherheit vermitteln, Flexibilität gewährleisten, entlasten hinsichtlich des Aufwands bei der Selbstverwaltung, Gemeinschaftsbildung einen Stellenwert geben und einen Rahmen für Konfliktbewältigung vorsehen. Leitbilder im Sinne einer Orientierung, vielfältige Entscheidungsfindungsmethoden, Arbeitsteiligkeit und klare Entscheidungsbefugnisse und die Nutzung unterschiedlicher gemeinschaftsbildender Instrumente können das Vertrauen stärken und sich positiv auf das Wohlbefinden auswirken.

AutorIn:
Obradovic, Sandra

Titel:
KLEIDER MACHEN LEUTE - Welche Rolle spielt das äußere Erscheinungsbild bei der Wahl von (weiblichen) Führungskräften in einem männerdominierten Energiew irtschaftsunternehmen?

Jahr: 2020 Kodierung: COE0451

Abstract:
Das äußere Erscheinungsbild ist allgegenwärtig und ein ständiger Begleiter. Es ist das Erste, was unser Gegenüber, bei der Begegnung mit uns wahrnimmt.

Das äußere Erscheinungsbild ist allerdings auch ein Verräter. Es zeigt anderen

Menschen selbst die Dinge über uns, deren Dasein uns vielleicht gar nicht bewusst ist und die wir möglicherweise auch nicht zeigen wollten. Ziel dieser Arbeit ist herauszufinden, ob dieser Aspekt relevant für potenzielle Führungskräfte ist. Um die diesbezüglichen Beobachtungen zu erfragen, wurden – aufbauend auf den literaturbasierten Ausführungen im theoretischen Teil dieser Arbeit - Leitfadeninterviews mit Führungskräften der unterschiedlichen Führungsebenen sowie mit FachexpertInnen durchgeführt. Die Auswertung der erhaltenen Informationen erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Diese zeigte, dass - neben dem Fachwissen - das äußere Erscheinungsbild eine maßgebliche Rolle bei der Besetzung von tragenden Positionen spielt.

AutorIn:
Sammer, Mag.ª Verena

Titel:
RITUALE IN CO-WORKING SPACES_Organisationskulturen in selbstgesteuerten Arbeitskontexten

Jahr: 2020 Kodierung: COE0452

Abstract:
Als Ausdruck moderner Arbeitswelten sind Co-Working Spaces ein soziales Feld, in dem individuelle Handlungsräume gebündelt zu Nährböden für Innovationsimpulse und Wissenstransfers von Netzwerk und Community werden. Der Blick auf Rituale und rituelle Praxis erlaubt Einsichten in die bedeutungsgebenden Annahmen und Denkweisen dieser kulturellen Konglomerate. Diese Arbeit untersucht die Rolle von rituellen Phänomenen in CoWorking Spaces im städtischen Bereich mittels qualitativen teilstrukturierten Interviews. Die Untersuchung zeigte, dass in dynamischen, von Autonomie und Freiwilligkeit geprägten Umfeldbedingungen von Co-Working Spaces Rituale und rituelle Handlungsformen Ordnung, Gemeinschaft, Sinn und Identität stiften. Im Spannungsfeld von Individualität und Kollektivität haben unterschiedliche rituelle Formen und Modalitäten das Potential zu sinnstiftenden Identifikationspunkten. Rituale rufen bei einigen zwar ambivalente Gefühle hervor, bei der Mehrzahl vermögen sie Zugehörigkeit, Beständigkeit, Sicherheit und Struktur im Wandel der Zeit zu stiften. Der lokale Schauplatz Co-Working Space wird zum Raum für soziale Resonanz und zum Bezugspunkt, in dem Regeln, Normen und Werte dieser freiwillig kooperierenden Gemeinschaft verhandelt werden. Die bewusste Auseinandersetzung mit den integrierten Elementen und transportierten Botschaften von Ritualen im Arbeitskontext bietet eine Möglichkeit, an der Gestaltung von Kulturen aktiv mitzuwirken.

AutorIn:
Schmöllerl-Sax, Natascha

Titel:
MITARBEITERZUFRIEDENHEIT IN DER SICHERHEITSBRANCHE

Jahr: 2020 Kodierung: COE0453

Abstract:
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellen für jedes Unternehmen das wohl

wichtigste Kapital dar. Dadurch ist es äußerst wichtig, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen motiviert sind und auch langfristig bleiben. Es können nur jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Leistungsfähigkeit verbessern, die mit ihrem Beruf und Arbeitsumfeld zufrieden sind, was sich wiederrum positiv auf das Betriebsklima sowie das Image des Unternehmens auswirkt.
Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit geht aus diesem Grund der Frage nach, welche Aspekte und Faktoren auf die Fluktuationsrate in der Sicherheitsbranche einwirken und wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zusätzlich motiviert werden können, um diese letztendlich besser an ein Unternehmen binden zu können. Neben den Erläuterungen von gängigen Motivationstheorien werden zusätzlich zentrale Eigenschaften und Anforderungen erläutert die für das Tätigkeitsumfeld der Bewachungsbranche charakteristisch sind. Die vorliegende Masterarbeit erläutert zudem den Anstellungszeitraum der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Sicherheitsbranche Österreichs.
Durch die gewonnenen theoretischen Erkenntnisse sollen österreichische Sicherheitsunternehmen eine Anregung erhalten, die Fluktuationsrate durch spezifische Vorhaben und Maßnahmen zu reduzieren. Eine anonyme und schriftliche Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-Befragung, die auf die Arbeitszufriedenheit abzielt soll als zusätzliches Instrument eingesetzt werden um das Forschungsergebnis zu erhöhen.

AutorIn:
Zach, MSc Victoria

Titel:
Von der Pferdeherde in den Büroalltaag Pferdeegestützte Teamentwicklung

Jahr: 2020 Kodierung: COE0454

Abstract:
Pferdegestützte Führungskräfte- oder Persönlichkeitsentwicklung ist bereits in einigen Büchern zu finden und auch wissenschaftlich bearbeitet. Doch darüber, wie sich Pferde in der Teamentwicklung einsetzen lassen und was sie bewirken können, ist noch sehr wenig zu finden.
Bei der pferdegestützten Teamentwicklung wird mittels erlebnisorientierter Methoden an einem selbst und dem gesamten Team gearbeitet. Durch praktische
Übungen werden Alltagsproblematiken aufgedeckt, das Selbst- und Fremdbild überprüft und die Lösungsansätze mittels einer Reflexion in den Berufsalltag transferiert. Ziel ist es, dass die Teammitglieder sich selbst und die KollegInnen besser kennenlernen und dadurch ein gestärktes Team hervorgeht Es wurden mittels Interviews die Ansichten und Erfahrungen von neun etablierten Coachs zu ihrer Arbeit als pferdegestützte Coachs und TrainerInnen untersucht und verglichen. Es ist deutlich zu sagen, dass dies keine Anleitung für Personen ist, die zukünftig pferdegestützt arbeiten wollen. Es ist eine Beleuchtung, warum diese Methode so wertvoll ist, was sie erreichen kann aber auch wo ihre Grenzen liegen.

AutorIn:
Wittinger, Barbara

Titel:
AUSWIRKUNGEN VON BOREOUT AUF DAS TEAM

Jahr: 2021 Kodierung: COE0455

Abstract:
Die vorliegende Untersuchung befasst sich den Auswirkungen von Boreout auf das Team. Das Boreout-Syndrom beschreibt eine psychische Belastung, die sich durch Unterforderung, Langeweile und Desinteresse der betroffenen Person im Rahmen ihres Jobs äußert. Die wissenschaftlichen Studien und auch die Literatur, die sich mit diesem Thema befassen, sind rar gesät. Auch eine Anerkennung als psychische Erkrankung, wie es ebendiese in Bezug auf eine Burnout-Erkrankung gibt, hat noch nicht stattgefunden. Ebensowenig gibt es Studien dazu, die sich damit befassen, welche Auswirkungen ein BoreoutSyndrom auf andere Personen oder Personengruppen hat. Werden diese davon beeinflusst? Gibt es diese Auswirkungen auf andere? Genau damit befasst sich diese Studie. Es wurde ebenfalls untersucht, wie sich die Vorerfahrung der Befragten in Bezug auf die Parameter Stress, Arbeitszufriedenheit und das Verhältnis zu den Arbeitskolleg*innen, auswirkt. Bei der Studie handelt es sich um eine explorative Studie, die erste Anhaltspunkte liefern sollte. Anhand mehrerer Szenen werden Handlungsweisen von einer von Boreout betroffenen Personen beschrieben und Optionen für mögliche Reaktionen angeboten, die dann mittels Onlinefragebogen die Befragten dazu anhalten, diese zu bewerten. Die erlangten Ergebnisse deuten in Bezug auf die Gesamtgruppe darauf hin, dass das Boreout-Syndrom eines Teammitglieds sehr wohl Auswirkungen sowohl auf die Einzelpersonen wie auch durch deren Reaktionen und Handlungsweisen auf das ganze Team hat. In Bezug auf die zusätzlich herangezogenen Parameter ist ebenfalls festzustellen, dass diese im Falle einer negativen Bewertung durch die Befragten stärkere negative Auswirkungen auf das Team aufweisen. Die Ergebnisse der Studie geben daher Anlass dazu, sich eingehender mit dieser Materie, aber vor allem auch mit dem Boreout-Syndrom selber, zu befassen, um damit Ansätze zu finden, die es gewährleisten, Teams produktiv und arbeitsfähig zu halten.

AutorIn:
Partl, Herbert

Titel:
WILLKOMMEN AN BORD
Onboarding in der gehobenen Hotellerie

Jahr: 2021 Kodierung: COE0456

Abstract:
Die vorliegende Masterarbeit gibt einen Überblick über Onboarding-Prozesse in der gehobenen Hotellerie. Dabei wurden die Onboarding-Prozesse in einem familiengeführten Stadthotel und einem internationalen Kettenhotel untersucht und verglichen. Die Basis der Masterarbeit sind Experteninterviews und Gruppendiskussionen sowie das Onboarding-Modell nach Brenner (2014). Onboarding gilt als erfolgreiches Mittel, um Mitarbeiter langfristig an ein Unternehmen

zu binden. Tourismusbetriebe kämpfen mit besonders starker Fluktuation und der Herausforderung qualifizierte Mitarbeiter*innen zu finden (Brence, Nowshad, Wallner & Bauer, 2019). Ziel der Arbeit war es, aufzuzeigen, wie strukturierte OnboardingProzesse in der gehobenen Hotellerie gestaltet werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die Integration neuer Mitarbeiter*innen mit einem strukturierten Onboarding-Prozess gelingen kann und Vorteile für die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bringen. Die Vorteile seitens der Arbeitgeber zeigen sich an der geringen Fluktuation in den untersuchten Hotels sowie an der Loyalität und starken Identifikation der Mitarbeiter*innen mit den Unternehmen. Bei den Arbeitnehmer*innen manifestieren sich die positiven Auswirkungen des Onboarding-Prozesses in einer hohen Zufriedenheit und Freude an der Tätigkeit. Nachdem in den untersuchten Hotels bereits wissenschaftlich fundierte Konzepte des Onboardings erfolgreich umgesetzt werden, lassen sich daraus Handlungsempfehlungen für andere Hotels entwickeln.

AutorIn:
Ableitinger, Jutta

Titel:
DIE AUSWIRKUNGEN DER CORONA-BEDINGTEN TELEARBEIT AUF FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT

Jahr: 2021 Kodierung: COE0457

Abstract:
Die vorliegende Masterarbeit mit dem Titel Behinderte Sexualit¨at befasst sich mit Sexualit¨at von Menschen mit Behinderung in der Wohnform teilbetreutes Wohnen. Die Thematik der Arbeit wurde gew¨ahlt, weil der Verfasser der Arbeit selbst Sexualp¨adagoge ist und im beruflichen Kontext Sexualit¨at von Menschen mit Behinderung nicht die Bedeutung erf¨ahrt, die es bekommen sollte. Es wurde unter anderem aus theoretischem Blickwinkel auf verschiedene Teilbereiche der Sexualit¨at, angefangen von diversen Definitionen uber sexuelle Selbstbestimmung, ¨ bis hin zur Thematik eines m¨oglicherweise ge¨außerten Kinderwunsches eingegangen. Im Zuge der quantitativen Forschung mittels Fragebogen wurde uberpr ¨ uft, ob ¨ Theorie und Praxis konform sind und wie die Zielgruppen, Betreuerinnen und Betreuer, die Sexualit¨at und weitere zugeh¨orige Aspekte von Menschen mit Behinderung einsch¨atzen und was beziehungsweise ob etwas unternommen wird, um diese darin zu unterstutzen. ¨
Die gewonnen Erkenntnisse zeigen, dass Ressourcen und Mittel oft ausreichend vorhanden sind, es aber aufgrund anderer Dinge h¨aufig nicht zu einem Unterstutzungsangebot kommt. So wird Aufkl ¨ ¨arung nicht in der notwendigen H¨aufigkeit gegeben, obwohl den Probanden genugend Ressourcen daf ¨ ur zur Verf ¨ ugung ¨ stunden. Auch die provisorische Versorgung von Frauen mit Behinderung mit ¨ Verhutungsmitteln ist nach wie vor ein aktuelles Thema. ¨
Das Ziel dieser Arbeit ist es, diese dunklen Flecken aufzudecken und dafur zu ¨ sorgen, dass ein kritisches Betrachten erm¨oglicht wird. Folgende Schlussbemerkung als Schlussfolgerung macht dennoch Mut: Fur alle Probanden ist Sexualit ¨ ¨at von Menschen mit Behinderung genauso wichtig, wie bei Menschen ohne Behinderung.

AutorIn:
Amort, Hildegard

Titel:
'Warum nehmen sich Führungskräfte Auszeiten in einem Kloster? Welche Auswirkungen haben diese Auszeiten auf ihr Führungsverhalten?'

Jahr: 2021 Kodierung: COE0458

Abstract:
Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den besonderen Erwartungen an Führungs kräfte, z. B. hinsichtlich Zielerreichung, Umsatzsteigerung und einer allgemeinen Er folgshaltung einerseits und einem Fokus auf das Wohl der Mitarbeiterinnen und Mit arbeiter andererseits. Dieses Spannungsfeld einer Führungskraft ist enorm. In der vor liegenden Arbeit werden einzelne Führungsstile und -tendenzen näher beleuchtet, um die Rolle einer Führungskraft umfassend abzubilden. Beispiele dazu sind etwa 'Servant Leadership' oder Elemente wie die Achtsamkeit in der Führung.
Vor diesem Hintergrund wird die Frage untersucht, ob Führungskräfte, die Auszeiten in einem Kloster nehmen sowie Elemente und Praktiken christlicher Spiritualität leben, hier eine Unterstützung bekommen und deren damit verbundene Erfahrung positive Auswirkungen auf ihr Führungsverhalten haben.
Zur genaueren Klärung dieser Fragestellung wird in diesem Zusammenhang auf das der Arbeit zugrunde liegende Verständnis christlicher Spiritualität, auf Klöster, deren Geschichte und das dortige Leben eingegangen.
Die Frage nach den Auswirkungen von Auszeiten in Klöstern auf das Führungsverhalten wird in der vorliegenden Arbeit anhand einer qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring mit Leitfaden-Interviews empirisch untersucht. Dabei werden Fragen zur Motivation sowie den Erfahrungen hinsichtlich einem Klosteraufenthalt, zum eigenen Führungs verständnis, den besonderen Spannungsfeldern als Führungskraft und möglichen Aus wirkungen dieser Aufenthalte auf das eigene Führungsverhalten gestellt. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass diese Auszeiten helfen, um sich persönlich weiterzuentwickeln, wichtige Entscheidungen vor einem anderen Hintergrund zu treffen und sich selbst und die Rolle als Führungskraft zu hinterfragen bzw. zu reflektieren.
Wesentlich ist auch die Stärkung der Beziehungsfähigkeit, insbesondere auch gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das Kloster als 'Andersort' mit den ganz wesentlichen Elementen von Stille und Schweigen spielen dabei eine entscheidende Rolle.

AutorIn:
Brocza, Mag.a (FH) Elisabeth

Titel:
KENNZAHLEN IM BEREICH DER INTERNEN WEITERBILDUNG DER PERSONALENTWICKLUNG – EIGENTLICH SINNLOS?

Jahr: 2021 Kodierung: COE0459

Abstract:
Die Evaluierung der Personalentwicklung zum Zweck der Operationalisierung, Steuerung und Erfolgskontrolle stellt manchmal eine Herausforderung für Per sonalentwicklerInnen dar. Welche Kennzahlen sind wohl am besten dazu geeig net, die Arbeit von PersonalentwicklerInnen zu rechtfertigen und den Erfolg die ser aufzuzeigen. Die vorliegende Forschungsarbeit wurde mit dem Ziel durch geführt, Kennzahlen in der

Personalentwicklung aufzufinden, die bereits zielfüh rend in Unternehmen zur Anwendung kommen, um eine Empfehlung für ein öf fentlichkeitsnahes Unternehmen geben zu können.

Die Untersuchung erfolgte in Form von 7 ExpertInneninterviews und 6 Inter views mit MitarbeiterInnen des Unternehmen. Die durch anschließende qualita tive Inhaltsanalyse gefundenen Ergebnisse bieten einen guten Einblick in den

Umgang mit Evaluierung und Kennzahlen in der Personalentwicklung. Die iden tifizierten Kategorien innerhalb der Interviews zeigen, dass in der Praxis kaum

Kennzahlen zum Einsatz kommen und sich die Planung von Personalentwick lung stark an den Zielen des Unternehmens und am Bedarf der MitarbeiterIn nen und/oder der Führungskräfte orientiert. Es kann daher keine eindeutige

Aussage oder Empfehlung zur Entwicklung von Kennzahlen für den Bereich der

internen Weiterbildung getroffen werden. Die beiden Bereiche, das Unterneh mensziel und der Bedarf an Weiterbildungen, können jedoch erhoben werden,

um eine Orientierung für zukünftige Maßnahmen zu erhalten.

AutorIn:
Dittmoser-Pfeifer, Bed Benjamin

Titel:
Essenzielle Faktoren für die erfolgreiche Virtualisierung von Beratungsangeboten im Zuge der Covid19 Pandemie

Jahr: 2021 Kodierung: COE0460

Abstract:
Das Ziel der vorliegenden Masterthesis war es die essenziellen Faktoren für eine erfolgreiche Virtualisierung von Beratungsangeboten im Setting der strategischen und operativen Unternehmensführung, Unternehmensorganisation und des Personalwesens herauszufiltern. Um dieses Ergebnis zu erzielen wurden sieben Experten und Expertinnen befragt, die seit mindestens fünf Jahren erfolgreich als Berater_innen im definierten Sektor tätig sind und waren und vor Beginn der Covid19-Pandemie hauptsächlich face to face und nicht virtuell gearbeitet haben. Erforscht wurde, wie Beratungsangebote im Mehrpersonensetting virtuell gestaltet werden können, damit sie denselben oder sogar einen besseren Erfolg erzielen als im Zuge einer persönlichen Live-Beratung. Der Fokus wurde auf die Beratungsformate Training, Workshop, Teamentwicklung, Assessment Center, Development Center, Gruppencoaching und Moderation gelegt. Im Zuge der Forschung hat sich herausgestellt, dass alle Formate mit einer Einschränkung sehr gut in den virtuellen Raum transportiert werden können. Die Einschränkung sieht die Bearbeitung von Konflikten vor, die laut einhelliger Expert_innenmeinung ungeeignet für den virtuellen Raum ist. Relevant für eine erfolgreiche virtuelle Beratung sind ein zum einen professionelles technisches Equipment wie gute Kameras, Mikrophone, Lichtinstallationen, green screens, soft boxen und leistungsstarke PCs, beziehungsweise Laptops. Zum anderen ist technisches Know-how, eine gut durchdachte Übersetzung von Übungen aus dem face to face Bereich ins virtuelle und eine gründliche Vorbereitung unabdingbar, um virtuell gut beraten zu können. Außerdem ist es wichtiger als im Präsenzbereich Spielregeln fundiert zu definieren. Inwieweit Berater_innen das technische Know-how selbst leisten müssen oder auslagern dürfen ist ein Punkt, über den Uneinigkeit besteht. Ob Kameras der Teilnehmenden

durchgehend eingeschaltet sein müssen, damit Beratenden die Chance haben die Gruppendynamik abzuschätzen wird ebenfalls unterschiedlich gesehen. Gefühl für die Gruppe wird im virtuellen Raum divers aufgebaut.

AutorIn:
Holzer, MSc Gerald

Titel:
Sollten Führungskräfte eigentlich BeraterInnen sein?

Jahr: 2021 Kodierung: COE0461

Abstract:
Führung befindet sich im Wandel. Das digitale Zeitalter wirkt ebenso auf die Führungsarbeit, wie veränderte Ansprüche der neuen Generationen. Unmittelbar verbunden muss auch die Ausbildung der Führungskräfte genauer betrachtet werden. Die vorliegende Arbeit erforscht die Sinnhaftigkeit, neue Elemente aus Beratungsausbildungen in die bisher typische Ausbildung der Führungskräfte einzugliedern oder gegebenenfalls diese auch damit zu ersetzen. Im Rahmen der empirischen Erhebung wurden zu Beginn aus der Theorie abgeleitete Führungs herausforderungen in einer Problemdiskussion auf die Praxisrelevanz evaluiert.
Eine Kontrollgruppe diente der Sicherstellung der Plausibilität. Die evaluierten Herausforderungen wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse auf Basis ihrer Wichtigkeit priorisiert. Im Anschluss wirkten zwei Trainingsseminare auf die TeilnehmerInnen der Forschung ein. Jedes der Seminare erfolgte nach dem gleichen Themenmuster anhand der top gereihten Führungsherausforderungen. Inhaltlich wurde dabei beim ersten Seminar auf typische Inhalte zurückgegriffen und beim zweiten Seminar standen Inputs und Maßnahmen im Vordergrund, die BeraterInnen in solchen Fällen anwenden. Mit dem entscheidenden Unterschied des Blickwinkels absolvierten die TeilnehmerInnen somit Trainings mit den gleichen Themengruppen, die jedoch mit unterschiedlicher Herangehensweise aufgestellt wurden. Die qualitativen Inhaltsanalysen der darauf aufgebauten Ergebnisinterviews zeigen ein eindeutiges Bild über die Sinnhaftigkeit beratungsorientierter Führungskräfteausbildung. Führungskräfte brauchen ein breiteres Ausbildungsfeld, um die wachsenden Anforderungen zukünftig bewältigen zu können. Der Beratungsfokus bringt außerdem eine zusätzliche Komponente in die Führungsarbeit mit hinein - die Komponente der Sicht von außen. Auch wenn Führungskräfte nie ihre Rolle verlassen können, die Beratermethoden schaffen für Führungskräfte eine neue Interaktionsebene und damit auch eine neue Art von Führungstools.

AutorIn:
Khan, Astra Talitha

Titel:
Interkultureller Vergleich der Gründungsmotivation von Unternehmern und Unternehmerinnen aus Österreich und Bangladesch

Jahr: 2021 Kodierung: COE0464

Abstract:
Unternehmen heben nicht nur den Lebensstandard und Komfort in einer Gesellschaft an. Auch durch das Erschaffen von Arbeitsstellen und ihrem Beitrag an Steuern bringen einen höheren ökonomischen Mehrwert für ihre Umgebung.
Um nun das Gründungsgeschehen von einem Unternehmen überhaupt in die Wege zu leiten, benötigt der Unternehmer für sich selbst überzeugende Motive, welche natürlich, abhängig von dem Umfeld, der Fähigkeit, der Ressourcen oder der Persönlichkeit des Gründers immer unterschiedlich sein können. In dieser Arbeit werden Motivationsfaktoren der Existenzgründer zweier Nationen, die in wirtschaftlicher und kultureller Hinsicht sehr unterschiedlich sind, miteinander verglichen. Auf der einen Seite wird der Österreicher Gründungsmarkt erforscht und aus der Perspektive der österreichischen Unternehmer ihre Gründermotivation deutlich gemacht, auf der anderen Seite wird die Gründungsmotivation der Unternehmer und Unternehmerinnen aus Bangladesch näher erläutert.
Für die Gründung eines Unternehmens gibt es immer, abhängig von den Gründern und Gründerinnen, individuelle Motivationsfaktoren. Selbstverständlich werden die Motive von dem Umfeld der Gründer und Gründerinnen beeinflusst. Hier ist der interkulturelle Vergleich zwischen Österreich und Bangladesch besonders interessant, denn Österreich genießt als Nation einen Wohlstand, welcher seinen Einwohnern Unterstützung bieten kann. Bangladesh hingegen ist ein Entwicklungsland, welches große Entwicklungen durchmacht und dementsprechend sind auch die Märkte absolut unterschiedlich..

AutorIn:
Papst, Claudia

Titel:
TELEARBEIT IM HOME OFFICE: MOBILES ARBEITEN IN DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN DER MEDIENBRANCHE

Jahr: 2021 Kodierung: COE0466

Abstract:
Digitalisierung, Generationen- und Wertewandel und ein wachsender Trend zur Teilzeitbeschäftigung haben im HR Management bereits vor der Corona Pandemie für eine notwendige Auseinandersetzung mit Veränderungs- und Flexibilisierungsprozessen in Richtung Telearbeit und Home Office gesorgt. Die Phasen des Lockdown während der Corona-Pandemie haben nun in vielen Unternehmen gezeigt, dass die Möglichkeiten, Arbeit als Telearbeit ins Home Office auszulagern, vielfältiger sein könnten als zuvor angenommen. Die hier vorgelegte Themenstellung untersucht die Möglichkeiten mobilen Arbeitens zu Hause an den Berufsbildern zweier Dienstleistungsunternehmen, einem Customer Care Center und einem Telesales-Unternehmen. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, herauszufinden, welchen Rahmen, abgesehen vom rechtlichen und technischen, die Organisation schaffen muss, damit mobiles Arbeiten zu Hause ein erfolgreich integrierter Bestandteil innerhalb der Organisation sein kann. Weiters soll erforscht werden, welche Kompetenzen erforderlich sind, wenn es um 'dezentrales Führen' geht und welche Führungsinstrumente hilfreich sind. Es wird auch untersucht, ob und wie sich das Arbeiten im Home Office auf Gesundheit, Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden auswirkt und welchen Beitrag die Organisation dazu leisten sollte. Ergebnis der Untersuchung wird eine Checkliste mit relevanten Fragestellungen sein, die einen roten Faden für ein mögliches Projektvorgehen bei Implementierung eines professionell betriebenen Home Office Modells in ähnlichen Unternehmen bilden kann.

AutorIn:
Solga, Bernd

Titel:
Mitarbeiterkonflikte in Zahnarztpraxen und ihre Auswirkungen

Jahr: 2021 Kodierung: COE0467

Abstract:
In dieser vorliegenden Masterarbeit geht es um Mitarbeiterkonflikte und deren Auswirkungen in Zahnarztpraxen. Es konnte festgestellt werden, dass es sowohl individuelle, betriebliche und wirtschaftliche Auswirkungen gibt, aber auch externe Anspruchsgruppen (hier PatientInnen) durch Konflikte beeinträchtigt werden. Zur Erhebung der Daten wurden 12 Experteninterviews durchgeführt und qualitativ ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen und machen deutlich, dass Konflikte in Zahnarztpraxen häufig entstehen, da es den ZahnärztInnen an Erfahrung und Ausbildung im Umgang mit Konflikten fehlt und das Thema Unternehmensund Personalführung auch nicht Bestandteil der Ausbildung von ZahnärztInnen ist. Zu einer wirksamen Unternehmens- und Mitarbeiterführung bedarf es, dass die Arbeitsabläufe, die Regelung der Arbeitszeit und der Arbeitspausen für alle sinnvoll und tragbar gestaltet werden. Die Auswertungen zeigen, dass mit mehr Führung und mehr Struktur in den Ordinationen ein erfolgreiches Konfliktmanagement und Führungskultur geschaffen werden können.

AutorIn:
Gusner, Sandra

Titel:
DAS VERDECKTE STELLENANGEBOT
Die Beeinflussung der Entscheidungsfindung von Bewerbenden hinsichtlich der Anonymisierung der Arbeitgebenden in der Personalsuche.

Jahr: 2021 Kodierung: COE0469

Abstract:
Unternehmen kämpfen mit einem hohen Mangel an qualitativen Bewerber:innen, welcher sich mit dem einhergehenden demografischen Wandel in Zukunft weiter verstärken wird. Immer mehr Unternehmen verschaffen sich Abhilfe mit der Unterstützung einer Personalberatung und nehmen, aus verschiedenen Gründen, den Vorteil der verdeckten Ausschreibung wahr, welche jedoch eine weniger gute Reputation am Bewerber:innenmarkt genießt. Ziel dieser Arbeit ist es, Differenzen und/oder Gemeinsamkeiten hinsichtlich der Beeinflussung der Entscheidungsfindung von Bewerber:innen infolge der Anonymisierung im Rahmen einer Personalsuche über eine Personalberatung aufzuzeigen, um entgegen dem einhergehenden Mangel an qualitativen Bewerber:innen zielgruppenspezifischer agieren zu können. Dazu wird die folgende Forschungsfrage gestellt: Wie beeinflusst die Anonymisierung des Arbeitgebenden einer Personalsuche die Entscheidungsfindung der Bewerbenden?
Die vorliegende Masterarbeit gibt einen Einblick in die Beeinflussung der Entscheidungsfindung von Fach- und Führungskräften aus dem mittleren Management im Schwerpunkt des Finanzwesens hinsichtlich verdeckter Stellenausschreibungen. Die Grundlage dieser Masterarbeit bilden Interviews mit Expert:innen, welche in einer qualitativen und strukturierenden Inhaltsanalyse untersucht und ausgewertet werden. Die zur Forschung herangezogene Theorie der Entscheidungs- und Motivationsbildung basiert auf den theoretischen Modellen von Maslow (1942), Vroom (1964) und Heckhausen (1987). Die Ergebnisse zeigen die Fokussierung auf individuelle Kriterien, welche hinsichtlich der Anonymisierung maßgeblich auf die aktiven Entscheidungen und darauffolgenden Handlung wirken. Bei einer qualitativen Umsetzung der für diese Fachgruppe relevanten Kriterien, lassen sich konkrete Handlungsempfehlungen für die Praxis einer Personalberatung ableiten.

AutorIn:
Cihal-Döbler, Eva

Titel:
ERFOLGSFAKTOREN IN FÜHRUNG UND KOMMUNIKATION ZUR FÖRDERUNG DER ZUFRIEDENHEIT UND ZUSAMMENARBEIT IN VIRTUELLEN TEAMS

Jahr: 2021 Kodierung: COE0470

Abstract:

Die gegenständliche Masterarbeit beschäftigt sich auf Basis der stetig wachsenden Bedeutung von virtuellen Teams mit den Herausforderungen, die eine solche Form der Zusammenarbeit mit sich bringt und möchte daraus abgeleitet mögliche Lösungsansätze für Führungskräfte anbieten, wie diesen Besonderheiten in der täglichen Arbeit begegnet werden kann. Der Fokus der angebotenen Lösungszugänge bezieht sich auf die Bereiche Kommunikation und welche Ansätze für eine gedeihliche Zusammenarbeit in virtuellen Teams in diesem Bereich geschaffen werden können, wie auch auf Zugänge in der Führung, die einerseits den Grad der Zufriedenheit andererseits aber auch das Ausmaß der Zielerreichung der individuellen Teams unterstützen können. Auf Basis einer Näherung über vorhandene wissenschaftliche Literatur werden wesentliche Begriffsklärung angeboten und der Forschungsstand zu Führung und Kommunikation in virtuellen Teams reflektiert. Basierend auf den theoretischen Konzepten wurde ein Fragebogen für teilstrukturierte Interviews entwickelt und diese Interviews wurden mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen eine Reihe von Spezifika, die von Führungskräften und MitarbeiterInnen in virtuellen Teams wahrgenommen wurden, wie auch theoretische und aus der Praxis abgeleitet Zugänge zu den Themen Kommunikation, Führung, Vertrauen und Umgang mit Konflikten in virtuellen Teams. Das Einsetzen der Coronapandemie während der Erstellung dieser Arbeit hat einerseits die Form der Forschung beeinflusst, aber auch die Spezifika des virtuellenArbeitens in ihrer Bedeutung, aber auch in ihren einzigartigen Ausprägungen deutlicher werden lassen. Virtuelle Zusammenarbeit braucht maßgeschneiderte Zugänge und es ist die zentrale Aufgabe der Führungskraft für deren Erfüllung Sorge zu tragen.

AutorIn:
Ranefeld-Rathbauer, Mag.a Gabriela

Titel:
ERFOLGSFAKTOREN UND HEMMNISSE FÜR DEN EINSATZ VON DIGITALEN TOOLS IN COACHING UND SUPERVISION

Jahr: 2021 Kodierung: COE0471

Abstract:

Aufgrund der Covid19 bedingten Einschränkungen beginnend mit Frühjahr 2020 war es in vielen psychosozialen Beratungsfeldern nötig, alternative Settings zu den vorrangig in Präsenz durchgeführten Beratungen zu finden. In der vorliegenden Masterarbeit sollten jene Faktoren identifiziert werden, die Erfolgsfaktoren und Hemmnisse für die Durchführung von Coaching und Supervision mittel Videodiensten darstellen. Aus der aktuellen Forschungslage zum Thema wurden Hypothesen generiert, die mittels quantitativem Online-Fragebogen wissenschaftlich belegt werden sollten. Rund 86% der befragten Coaches und SupervisorInnen führten zum Erhebungszeitpunkt Februar bis Mitte März 2021 Video-Coachings bzw. -Supervisionen durch, 77% davon erstmals. Als Erfolgsfaktoren konnten der Marktdruck und der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung im Videosetting bestätigt werden. Erwartete Mängel im Bereich Datenschutz und Einschränkungen in der Kommunikation werden als Hemmnisse wahrgenommen. Technikaffinität und technische Ausstattung sowie Experimentierfreude scheinen keinen Einflussfaktoren zu sein. 99% der Stichprobe plant, in Zukunft Video-Coaching und Supervision anzubieten, 88% kann sich ein blended Format (Mix aus Präsenz und Online-Setting) vorstellen. Für die Praxis kann schlussgefolgert werden, dass dem Beziehungsaufbau und der Kommunikation im Video-Format besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss.

AutorIn:
Wunderer, Nicole

Titel:

ENTSCHEIDUNG ZUR KARRIERE IM MANAGEMENT IM BANKENSEKTOR

Wie und warum entscheiden sich Lehrlinge nach Abschluss ihrer Lehre für eine Karriere im Management in ihrem Unternehmen?

Jahr: 2021 Kodierung: COE0472

Abstract:

In der vorliegenden Masterarbeit soll eine Generation beleuchtet werden, die die Arbeitswelt von heute erst kennen und handhaben lernen muss. Im Fokus dieser Arbeit stehen Lehrlinge aus dem Bankwesen, konkret Lehrlinge der Erste Bank der österreichischen Sparkassen AG (im Folgenden als Erste Bank bezeichnet), und ihre Entscheidung zur Karriere nach der Lehre. Es wird untersucht, welche Motive junge Menschen haben, eine Karriere im Bankensektor anzustreben. Im ersten Teil der Arbeit liegt der Fokus neben der allgemeinen Vorstellung der Erste Bank und der Ausbildung zur Bankkauffrau bzw. zum Bankkaufmann auf den theoretischen Themen Mitarbeiterbindung, Mitarbeitermotivation und Arbeitszufriedenheit sowie dem Rubikon-Modell der Handlungsphasen. In jedem dieser Kapitel wird Bezug auf Generation Z genommen. Um Erkenntnisse über das Verhalten der Generation Z in Bezug auf ihr Karrierestreben zu gewinnen, wurde ein Leitfaden entwickelt, der an das Rubikon-Modell angelehnt ist, das für qualitative Leitfadeninterviews verwendet wird. Im Zuge der empirischen Untersuchung wurden insgesamt zehn Lehrlinge befragt. Diese Interviews wurden transkribiert und mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen deutlich, wie Generation Z sich von anderen Generationen unterscheidet. Die gewonnenen Erkenntnisse können Personalabteilungen beim Recruiting eine Hilfestellung geben. Schlüsselworte wie Wertschätzung, Selbstverwirklichung, Unterstützung, Weiterbildung, um die Bedeutendsten zu nennen – diese Werte sind der neue Reichtum von Generation Z.