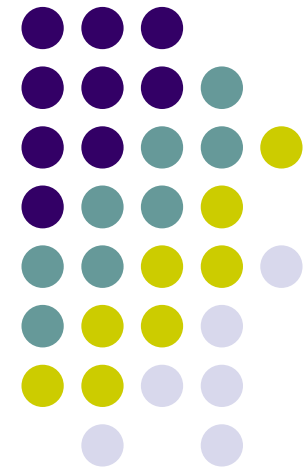


Arbeitskreis Leben & Arbeit

Zukunftslabor am 15. September 2006

Thesen und Fragen zu 7 Themen



ReferentInnen des Arbeitskreises



- Dr. Judith Brunner, Industriellenvereinigung, Projektleiterin für Gesellschaftspolitik
- Prof. Dr. Anneliese Fuchs, wissenschaftliche Leiterin APP-Research
- Dr. Fritz Hinterberger, Präsident SERI
- Dr. Harald Hutterer, Karuna Consult
- ao. Univ.Prof. Dr. Alexander Kaiser, WU Wien Betriebswirtschaft/Wirtschaftsinformatik, Gründer und Leiter WaVe (Wachstum und Veränderung)
- Dr. Alexander Norman, Out-/Newplacement-Berater
- Dr. Robert Pražak, Business Development Network GmbH, Partner/Communication
- Mag. Laurent Straskraba, Information Society Research & Development

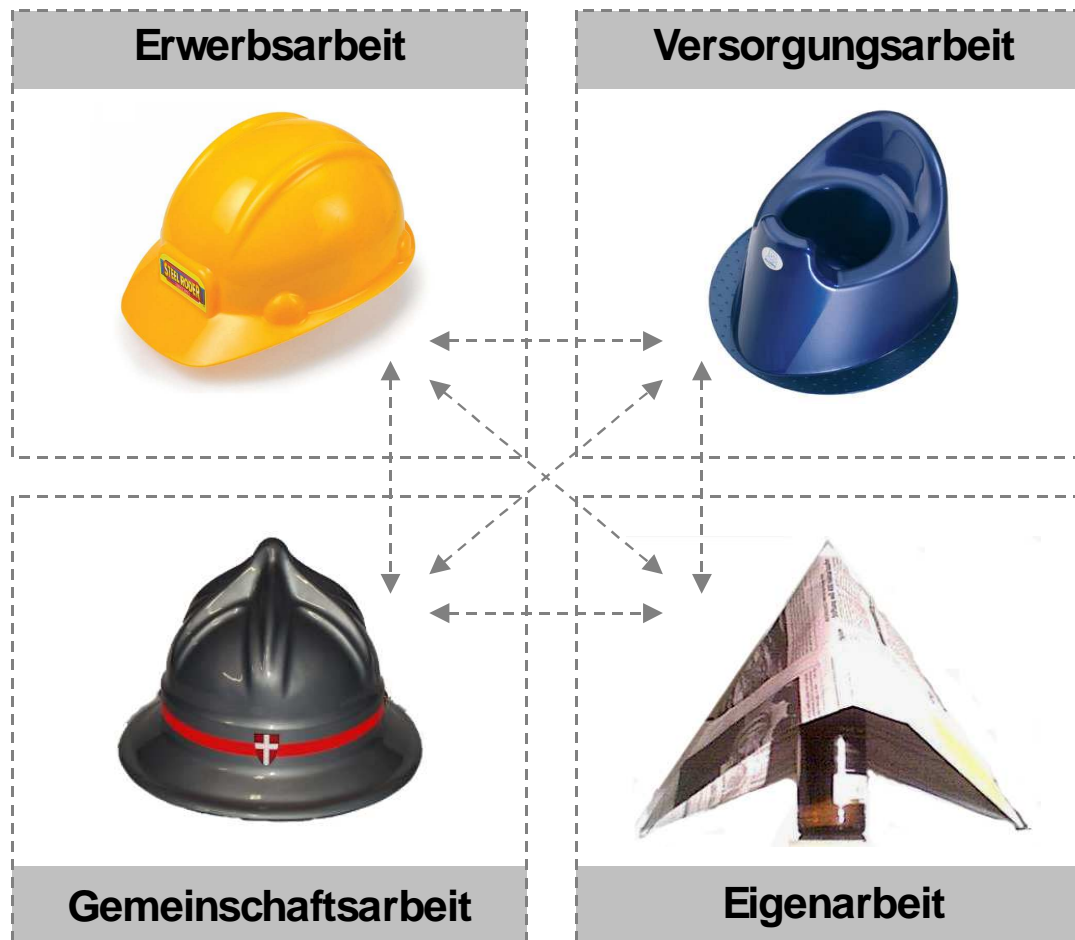
Vision zu Leben und Arbeiten



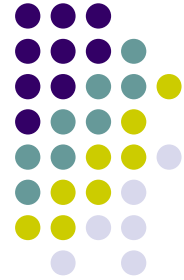
- Harmonisierung von Leben und Arbeiten
- Bedeutung von sozialen Beziehungen/Zusammenhalt
- Stärkung und Einsatz individueller Potenziale
- Eigenverantwortung – Respekt – Wertschätzung
- Ganzheitliche Sicht – Umsetzung von Nachhaltigkeitsprinzipien in allen Bereichen
- Gerechte Chancen im Bildungsweg (Potenzial statt Protektion)
- Einsatz neuer Technologien in Wirtschaft und Gesellschaft
- Adäquater Umgang mit Vielfalt: Alter – Geschlecht – Kultur
- Ausgleich von Flexibilität + Stabilität: Lebensarbeitszeitmodelle, (zivil)gesellschaftliches Engagement



1. Arbeitsbegriff



1. Arbeitsbegriff – Thesen



1. Arbeit ist Mischarbeit (Erwerbsarbeit, Eigenarbeit, Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit).
2. Wirtschaft dient dazu, gemeinsam das herzustellen, was alle Einzelnen zum LEBEN benötigen bzw. (haben) möchten.
3. Ein bedingungsloses Grundeinkommen dient der notwendigen Aufwertung aller nicht-erwerbswirtschaftlichen, aber individuell wie gesellschaftlich wichtigen Tätigkeiten.



1. Arbeitsbegriff – Fragen

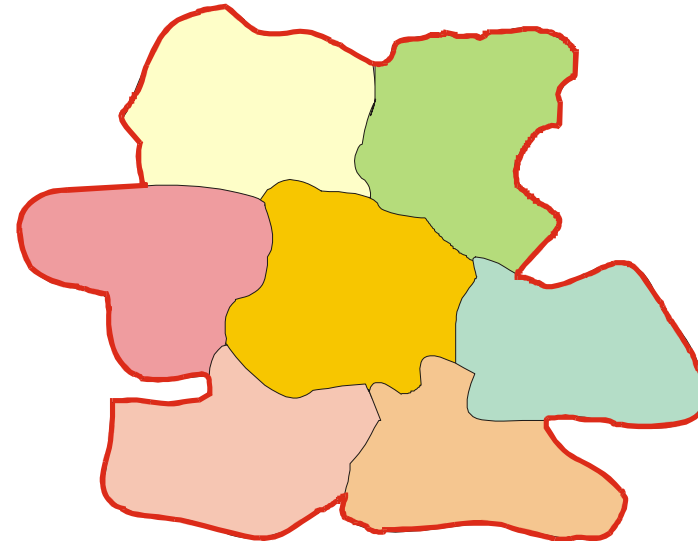
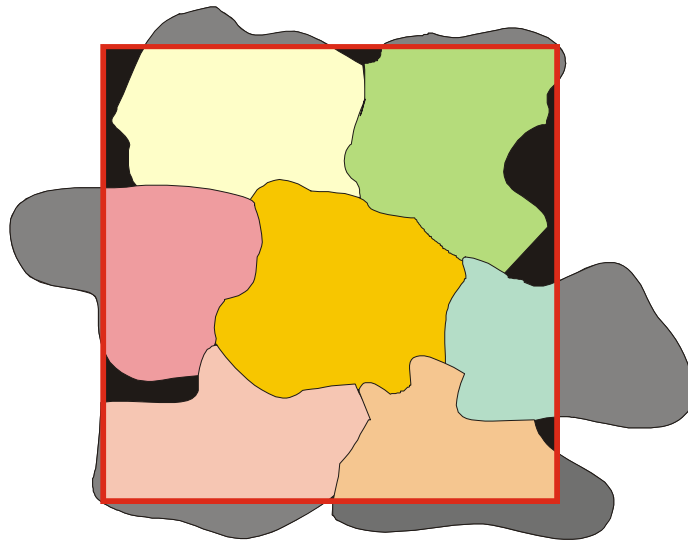
1. In welchem Verhältnis stehen die vier Arbeitsformen (Erwerbsarbeit, Eigenarbeit, Versorgungsarbeit, Gemeinschaftsarbeit) derzeit zueinander?
2. Wie sollten sie zueinander stehen ?
3. Ist ein „bedingungsloses Grundeinkommen“ bis 2020 gesellschaftlich durchsetzbar?
4. Welche anderen Varianten der materiellen und immateriellen Aufwertung der Nicht-Erwerbsarbeit sind denkbar?

2. Berufung – Thesen (1)



- „Wo sich Deine Talente, Deine Sehnsüchte und Träume mit den Bedürfnissen der Welt kreuzen, dort liegt Deine Berufung.“ (in Anlehnung an Aristoteles)
 1. Es gibt für **jeden** Menschen auf dieser Welt eine Berufung, die sich in einer entsprechenden Aufgabe und Lebensform und einem Beruf realisieren lässt.
 2. Die Aufgaben, die sich aus dieser Berufung ergeben, können von niemand anderem besser und damit auch für die Allgemeinheit vorteilhafter erfüllt werden, als vom Träger / von der Trägerin der Berufung selbst.
 3. Ein wichtiger Bestandteil der Führungsaufgabe in Unternehmen ist es, die Mitglieder des Systems bei der Entdeckung, Umsetzung und Ent-Faltung ihrer Berufung zu unterstützen.

2. Berufung – Thesen (2)



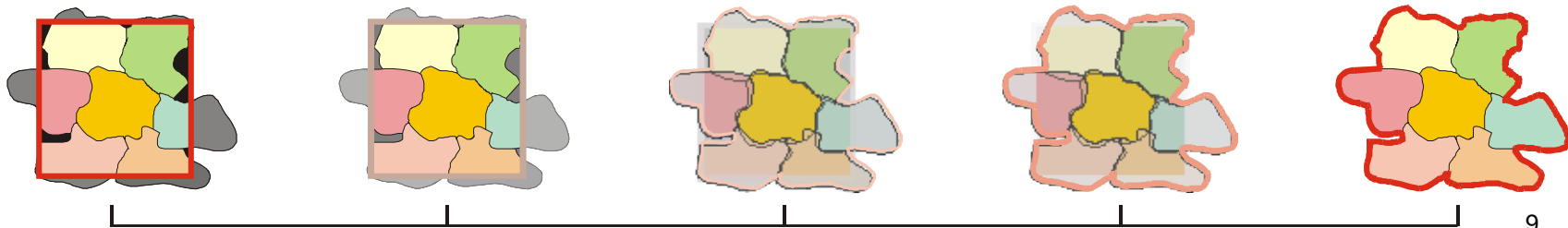
**Systemgrenzen durch
“Sachzwänge” gezogen**
■ ... Amputationen ■ ... Defizite

**Systemgrenzen frei
zur Entfaltung
der Teile und des Ganzen**

2. Berufung – Thesen (3)



4. Immer mehr Unternehmen und Organisationen werden sich im Sinne eines neuen Verständnisses von lernender Organisation zu Systemen mit „elastischen Grenzen“ entwickeln und so die Originalität und Einzigartigkeit der MitarbeiterInnen und ihrer Berufung, Talente, Fähigkeiten, Sehnsüchte und Visionen stärker in den Blick nehmen. Davon profitieren die MitarbeiterInnen, die Unternehmen, die KundInnen und die Gesellschaft.





2. Berufung – Fragen

1. Sind diese Thesen für Sie stimmig?
2. Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie?
3. Kennen Sie Beispiele, die diese Thesen schon jetzt (teilweise) untermauern?
4. Welche Faktoren sehen Sie, die diese Thesen stützen bzw. eine Umsetzung der daraus resultierenden Ideen in den kommenden Jahren fördern?
5. Welche Faktoren sehen Sie, die diesen Thesen entgegenstehen bzw. eine Umsetzung der daraus resultierenden Ideen in den kommenden Jahren behindern?

3. Gesundheit – Thesen



1. Unser Gesundheitssystem konzentriert sich nicht auf die Vermehrung von Gesundheit, sondern auf die Reduktion von Krankheit. Es wird kaum Prävention betrieben. Dieses System ist extrem teuer und bald nicht mehr leistbar.
2. Unser Gesundheitssystem hat noch immer zu wenig Blick auf den ganzen Menschen, der Zusammenhang von Körper, Seele und Geist wird noch immer vernachlässigt.
3. Belastung durch Stress ist in Hinblick auf unsere Gesundheit ein besonders wichtiger Faktor. Immer schärfer werdende Konkurrenz und ständig zunehmende Geschwindigkeit setzen alle immer mehr unter Druck.

3. Gesundheit – Fragen



1. Wie könnte der Umstieg von einem kurativen zu einem präventiven System aussehen?
2. Wie ist die Eigenverantwortung in Sachen Gesundheit zu entwickeln?
3. Was sollte im betrieblichen Bereich berücksichtigt werden, um eine Gesundheitsorientierung zu verstärken?

4. Neue Lebensformen und Balance – Thesen (1)



1. Die traditionellen Arbeitsformen (ganztägige außerhäusliche Berufstätigkeit) bewirken eine scharfe Trennung zwischen Privatleben und Berufsarbeit. Der Betrieb ist nur an wenigen Funktionen seiner MitarbeiterInnen interessiert und lässt kaum kreative Freiräume, was ihm selbst schadet.
2. Das einseitige Fokussieren auf Gewinn und Expansion macht MitarbeiterInnen zu ErfüllungsgehilfInnen im Konkurrenzkampf. Daher sind Führungskräfte oft PotenzialvernichterInnen.
3. Viele Personen, die sich dessen schon bewusst sind, steigen aus den bisherigen Systemen aus und nehmen das Abenteuer neuer Arbeits- und Lebensformen auf sich. Dadurch können sie ihre eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten in neuer Weise entfalten.

4. Neue Lebensformen und Balance - Thesen (2)



4. Die derzeitige Dominanz der Erwerbsarbeit führt zur Unterordnung des Privatlebens in zweifacher Weise: 1. das Privatleben kommt zu kurz (zB Überstunden), 2. viel Privatleben zu haben wird wenig wertgeschätzt (zB Arbeitslose, Hausfrauen, Studierende und PensionistInnen).
5. Die neuen Modelle, die eine Balance anstreben (zB zwischen sachlichen und personalen Aspekten, zwischen männlich bzw. weiblich orientierten Zugängen) fördern das „Sowohl – als auch“ und führen zu neuer Vielseitigkeit. Die alten Einseitigkeiten verschwinden und das ermöglicht tiefe Zufriedenheit.
6. Diese neuen Modelle und Balancen geben dem Menschen die Möglichkeit der Selbstbestimmung und reizen ihn zur Aktivität – etwas, das wir in den alten Systemen nicht gelernt haben. Außerdem tendieren diese Menschen von einer äußerlichen Orientierung zu einer Hinwendung zu ihrem Inneren und beginnen das Abenteuer der eigenen Entwicklung.

4. Neue Lebensformen und Balance – Fragen



1. Sind diese Thesen für Sie stimmig?
2. Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie?
3. Gibt es schon neue Zugänge und alternative Modelle?

5. Organisation und Technologie – Thesen



1. Organisation und Technologie sind wesentlicher Teil von Innovation. Diese entsteht vor allem dort, wo offensiv und explizit Wissen geteilt wird. -> Collective Wisdom, kritische Masse
2. Soziale Anliegen finden auch in Unternehmen zunehmend Berücksichtigung und werden verstärkt umgesetzt (CSR).
3. Neue Technologien werden bewusst zur Individualisierung und Vernetzung von Produktion und anderen Arbeitsprozessen genutzt.
4. Das jeweilige Umfeld hat einen starken Einfluss auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit, zB auch: je mehr Technologie, desto größer wieder das Bedürfnis nach naturnahen und qualitativ hochwertigen Umfeldbedingungen.
5. Soziale, kommunikative und werte-basierte Netzwerke hinterfragen und ersetzen zunehmend formale Strukturen, unflexible Organisationen, Hierarchien und Autoritätsmuster.

5. Organisation und Technologie – Fragen



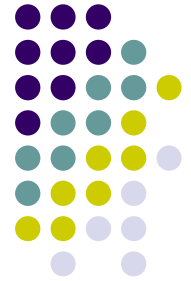
1. Wo sehen Sie in Ihrem Umfeld/Arbeitsgebiet Auswirkungen durch den Einsatz neuer Technologien?
2. Wie könnte eine Organisation aussehen, die sowohl betriebliche als auch individuelle und soziale Ziele verwirklichen kann?
3. Was motiviert MitarbeiterInnen/Gesellschaft zur positiven Auseinandersetzung mit neuen Technologien, Kooperation und Innovation?

6. Systeme in Veränderung – Thesen



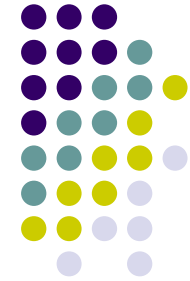
- Die gängigen Hierarchien sind auf Sachinhalte und Macht konzentriert, Beziehungen und Kreativität werden unterdrückt. „Hard facts“ dominieren und „soft issues“ werden vernachlässigt. Traditionell hierarchische Systeme haben einseitige Befehlskommunikation (top down). Impulse (bottom up) werden zu wenig zugelassen.
- Kritische Massen können Paradigmenwechsel gegen den Widerstand etablierter Systeme herbeiführen.
- Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft können Hand in Hand zum gegenseitigen Nutzen zusammenarbeiten. Dieser gegenseitige Nutzen ist erst dann vorhanden, wenn er von allen dreien als solcher realisiert und bestätigt wird.

6. Systeme in Veränderung – Fragen



1. Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie und gibt es bereits neue Zugänge und alternative Modelle?
2. Was fördert den Durchbruch eines neuen Paradigmas?
3. Gibt es eine Win-Win-Win-Situation für Wirtschaft, Politik und (Zivil-)Gesellschaft?

7. Umgang mit dem Wandel – Thesen



Zahlreiche Ansätze für ein neues Zusammenspiel von Leben und Arbeit sind mit Veränderungen in allen Bereichen der Gesellschaft verbunden. Es stellt sich die Frage, wie wir mit diesem Wandel umgehen.

1. Unsere Welt befindet sich in einem stetigen Wandel.
2. Wie grundlegend eine Veränderung ist und ob es sich um einen Paradigmenwechsel handelt, kann grundsätzlich erst im Rückblick festgestellt werden.
3. Die Menschen als Individuen und die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit verfügen über alle notwendigen Ressourcen, um den Wandel positiv zu gestalten.

7. Umgang mit dem Wandel – Fragen



1. Welche Ressourcen/Kompetenzen sind bei den angestrebten Veränderungen in den Bereichen Leben und Arbeit besonders wichtig?
2. Über welche Ressourcen/Kompetenzen verfügen wir bereits in optimalem Ausmaß als Einzelpersonen und als Gesellschaft?
3. Welche Ressourcen/Kompetenzen müssen wir noch verstärken und wie kann dies geschehen?