

4. Symposium

Führung und Autonomie

Freitag, 12. November 2004

09.00 - 16.00 Uhr

FH der Wiener Wirtschaft, Währinger Gürtel 97

(Karl Dietrichsaal)

1180 Wien

Programm

eine Veranstaltung der FHK

Programmablauf:

- 09:00 - 09:30 Uhr Registrierung
- 09:30 - 09:45 Uhr Begrüßung und einleitende Worte
Ing. Mag. Stefan Krammer, Geschäftsführer der FHW
Dr. Helmut Holzinger, Vizepräsident der FHK
- 09:45 - 10:45 Uhr Vortrag und Diskussion zum Thema
"The Cooperative Contextual Change Model(M3C): Establishing the Conditions for Continuous Improvement"
(in englischer Sprache)
Alessandro Biscaccianti,
tenured Professor, Burgundy School of Business
- 10:45 - 11:00 Uhr Kaffeepause
- 11:00 - 12:00 Uhr Vortrag und Diskussion zum Thema
"Führung und Autonomie"
Univ. Doz. Dr. phil. Alfred Schirlbauer,
Institut für Erziehungswissenschaft
- 12:00 - 13:00 Uhr Mittagspause
- 13:00 - 14:30 Uhr 3 parallel geführte Workshops:
- **Workshop 1: "Führungsinstrumente für Fachhochschulen"**
Moderation und Vortrag: Prof.(FH) Dr. Martin Lehner, Prorektor der FH Vorarlberg
 - **Workshop 2: The Cooperative Contextual Change Model(M3C): Establishing the Conditions for Continuous Improvement**
Vortragender: Alessandro Biscaccianti
Moderation: Prof.(FH) Mag. Michael Mair, Leiter des Studienganges Tourismus Management der FHW
 - **Workshop 3: Kick Off zur Bildung einer PE Plattform"**
Moderation: Prof.(FH) Mag. Barbara Ender, Fachbereichsleiterin QM der FH Technikum Wien
- 14:30 - 15:00 Uhr Kaffeepause und Infobörse
- 15:00 - 16:00 Uhr Plenum und Zusammenfassung der Workshops durch die Moderatoren
- 16:00 Uhr Ende des Symposiums
- Gesamtmoderation: Prof. (FH) Mag. Barbara Ender, Leiterin der Ausschusses Personalentwicklung der FHK

Abstrakt des Vortrags:
Alessandro Biscaccianti,
tenured Professor, Burgundy School of Business

"The Cooperative Contextual Change Model(M3C): Establishing the Conditions for Continuous Improvement"

Organizations are experiencing dynamic, complex environments that call to question the traditional strategic management choice and organizational hierarchy paradigm. The effective alteration of organizational processes, procedures, and policies in response or anticipation of environmental changes, especially in a global context, is imperative for decision-makers. Change in hierarchical assignments without concomitant change in governance responsibilities for all positions at all levels can create ambivalence and discord.

Unlike the established theoretical approaches and models, which consider instability as a necessary condition for change to happen, the Model of Cooperative Contextual Change (M3C) posits that for change to be successful, the necessary condition is the introduction of dynamic stability into the system to be changed (Senge, 1994; Desikachar, 1999). The premise of dynamic stability is that the whole organization and each individual must have a sense of security, anchors, as the tide of change rises. Moreover, each individual must make an explicit commitment to involve oneself in the process of change, which includes accepting responsibility for personal and team actions.

Abstrakt des Vortrags:
Univ. Doz. Dr. phil. Alfred Schirlbauer,
Institut für Erziehungswissenschaft

"Autonomie und Führung"

Was vom Begriff her - theoretisch also - widersprüchlich konstituiert ist, muss praktisch und faktisch keineswegs in die Aporie führen. Moderne Führungskonzepte setzen geradezu auf „Selbstführung“ der Geführten. Modernes Management lebt vom Selbstmanagement der Beteiligten. Freilich ist der Begriff der Autonomie in Wortzusammenhängen wie „Schulautonomie“, „Universitätsautonomie“ etc. dabei schwer überspannt und damit irreführend. Denn „autonom“ heißt nun einmal „selbstgesetzgebend“.