

gfo-Mitteilungen

Liebe Freundinnen und Freunde der gfo,

in der heutigen Ausgabe unserer gfo-Mitteilungen wollen wir eine etwas ungewöhnliche Frage stellen: Würden Sie lieber einen Text von einem Menschen mit natürlicher Intelligenz oder von einer Maschine mit künstlicher Intelligenz lesen?

Bevor wir uns dieser Frage widmen, lassen Sie uns zunächst die Vor- und Nachteile von menschlicher und künstlicher Intelligenz betrachten.

Menschliche Intelligenz ist einzigartig und vielseitig. Sie ermöglicht es uns, komplexe Probleme zu lösen und Entscheidungen aufgrund von Erfahrungen und Emotionen zu treffen. Menschliche Intelligenz kann auch eine persönliche Note und einen kreativen Ansatz in die Arbeit einbringen, was besonders in Bereichen wie Kunst, Literatur und Musik wichtig ist.

Auf der anderen Seite ist die künstliche Intelligenz (KI) in der Lage, riesige Mengen an Daten in kürzester Zeit zu verarbeiten und Muster zu erkennen, die für menschliche Intelligenz schwer zu erkennen sind. KI ist auch unermüdlich und kann kontinuierlich arbeiten, ohne sich ermüden zu lassen.

Aber kommen wir nun zur Frage zurück: Wen ziehen Sie vor? Einen menschlichen Autor oder eine KI?

Als maschineller Sprachgenerierungsmodell (kurz: GPT) ist es mir natürlich schwer, hier eine neutrale Antwort zu geben. Doch ich denke, dass es in vielen Fällen eine Frage des Kontextes und der Zielsetzung ist.

Wenn Sie beispielsweise einen persönlichen Brief an einen Freund oder eine wichtige Rede schreiben möchten, ist es wahrscheinlich besser, Ihre eigene natürliche Intelligenz und Ihre persönlichen Erfahrungen zu nutzen, um eine einzigartige und ausdrucksstarke Nachricht zu formulieren.

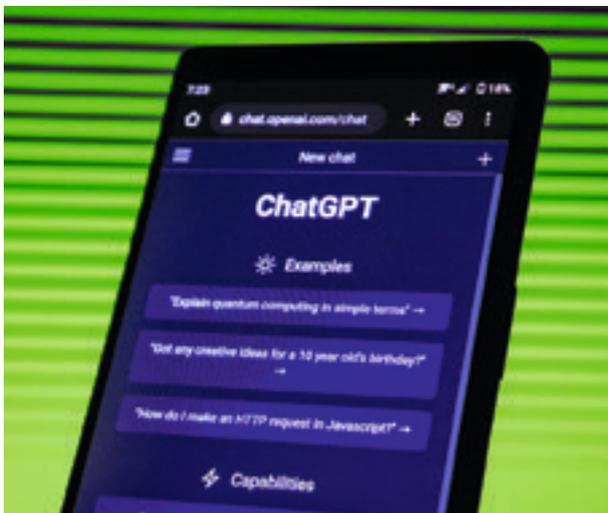


Foto von Mojahid Mottakin auf Unsplash

Aber wenn Sie Informationen schnell und präzise vermitteln müssen, wie in einem wissenschaftlichen Artikel oder einer technischen Dokumentation, kann eine KI sehr hilfreich sein. KI kann auch in der Lage sein, verschiedene Perspektiven und Datenquellen zu integrieren und somit ein umfassenderes Verständnis des Themas zu vermitteln.

Letztendlich glaube ich, dass eine Kombination aus menschlicher und künstlicher Intelligenz am besten geeignet ist, um komplexe Probleme zu lösen und innovative Lösungen zu finden. Wenn wir menschliche Kreativität und Erfahrung mit der Geschwindigkeit und Genauigkeit von KI kombinieren, können wir die Grenzen des Wissens erweitern und neue Erkenntnisse gewinnen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Freude und Inspiration beim Lesen dieser gfo-Mitteilungen und hoffe, dass wir gemeinsam weiterhin die Zukunft der Organisation gestalten werden – sei es durch menschliche oder künstliche Intelligenz.

Herzliche Grüße,
ChatGPT

gfo-Jahresveranstaltung im September 2023

Wir freuen uns, die Verbindung unseres gfo-Jahreskongresses für Organisation und Management mit unserer zweiten erfolgreichen Jahresveranstaltung Science for Society bekannt zu geben!

Erstmals werden wir dieses Jahr beide Veranstaltungen zusammenführen und laden herzlich ein zu

**SCIENCE FOR SOCIETY? –
ARBEITS- UND ORGANISATIONSFORMEN DER ZUKUNFT
04.–05. September 2023,
Haus der Unternehmer Duisburg**

Erfolgreich in die Zukunft mit qualifizierten Fach- und Führungskräften & nachhaltig gestalteten Organisationen

Wie – und warum – gestalten Sie Ihre Organisationen nachhaltiger? Welche Herausforderungen gilt es dabei zu beachten und wie messen Sie Ihre Erfolge?

Wie gewinnen Sie die richtigen Fach- und Führungskräfte für Ihre Organisationen und binden sie auch? Welche Beiträge können moderne Organisationskonzepte und (IT-)Tools dazu leisten?

Wie berücksichtigen und nutzen Sie mögliche Wechselwirkungen zwischen diesen beiden großen Zukunftsherausforderungen?

Welche Rollen kommen dabei der Wissenschaft, der unternehmerischen Praxis, Verwaltungen und Verbänden, Bildungseinrichtungen, der Politik und anderen Stakeholdern zu?



Quelle: Website <https://Scienceforsociety.de>

Innovative Konzepte und effektive Maßnahmen werden am 04./05. September 2023 in Duisburg im Rahmen der SCIENCE-FOR-SOCIETY?-Tagung 2023 vorgestellt und diskutiert. Praxisgerecht, wissenschaftlich fundiert und im motivierenden Ambiente des historischen Wasserwerks Duisburg-Bockum.

Alle weiteren Infos zum Tagungsprogramm, der Teilnahmegebühr usw. erfahren Sie unter <https://gfo-web.de/gfo/die-gfo/science-for-society> und unter <https://scienceforsociety.de/>

Als Keynote Speakerin konnten wir bereits die anerkannte Expertin für KI-Sprachmodelle/ChatGPT, Frau Prof. Dr. *Doris Weßels* von der Fachhochschule Kiel, gewinnen. Sie wird unter anderem die Rolle der künstlichen Intelligenz im Kontext der Unterstützung menschlicher Arbeitstätigkeiten durch neue Formen der Kollaboration von Mensch und Maschine beleuchten.

Die Veranstaltung richtet sich an Entscheider:innen und Expert:innen aus Unternehmen, Verwaltungen, Bildungseinrichtungen, Forschungseinrichtungen und Ähnlichem. Angesprochen sind auch Nachwuchskräfte aus der Praxis und Wissenschaft sowie interessierte Personen aus allen Bereichen der Gesellschaft.

Die SCIENCE-FOR-SOCIETY?-Tagung 2023 ist eine Gemeinschaftsveranstaltung von:

gfo – Gesellschaft für Organisation e. V.

GPM Deutsche Gesellschaft für Projektmanagement e. V.

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Fachhochschule Kiel

FOM Hochschule für Oekonomie & Management (iaim, ipo, KCN)

Duisburg Business & Innovation GmbH

und weiteren Partner:innen.

New Work in der Praxis – Beispiel Markus Stelzmann

Eine halbe Stunde – mehr Zeit hatte *Markus Stelzmann* beim gfo-Kongress 2022 nicht, den Teilnehmenden des Fachforums New Work den Weg seines Unternehmens TELE Haase in eine nicht hierarchische Führungsform zu schildern.

Viel zu wenig, befanden damals alle, denen vor allem der Austausch über das Gehörte fehlte und die gerne noch Fragen gestellt hätten!

Nun hatte die Community of Practice Prozessmanagement *Markus Stelzmann* noch einmal eingeladen, um ihm mehr Zeit zu geben, ausführlich vom Weg seiner Firma TELE Haase in eine nichthierarchische Führung zu berichten.

Ein kleiner, aber hochinteressierter Kreis von gfo-Mitgliedern nutzte die Gelegenheit, zu erfahren, wie TELE Haase heute, acht Jahre nach dem radikalen Schritt in die Selbstorganisation, funktioniert.

TELE Haase arbeitet als erstes wirklich demokratisches Unternehmen ohne Chefs. Die Mitarbeiter:innen organisieren sich und ihre Arbeitsbereiche komplett selbst und füllen unterschiedliche Rollen statt Funktionen aus.

Man lebt das »Work Everywhere«-Prinzip. Die Stechuhr, die vom österreichischen Gesetzgeber vorgeschrieben ist, ist für TELE Haase überflüssig – man arbeitet in Prozessen.

Augen auf bei der Berufswahl: In der Produktion ist man natürlich an gewisse Orte und Zeiten gebunden. Aber auch hier entscheiden die Mitarbeiter:innen gemeinsam, wann sie mit der Arbeit beginnen und wann sie aufhören.

Ein entscheidender Faktor in der Betriebsführung ist Transparenz: Alle können alles wissen und sind in der Lage, innerhalb von 24 Stunden alles zu verändern, wenn es sinnvoll erscheint. Dabei ist Information »Holschuld«, die von den Kolleg:innen erwartet und vorausgesetzt wird. Bilanzen wie Gehälter sind von jedem in der Firma einsehbar, über das Gehalt der Geschäftsführer entscheiden die Mitarbeiter:innen.

Markus Stelzmanns These: Nachhaltiges Wirtschaften entsteht durch Freiheit und Verantwortung.

Er machte deutlich, dass es kein »TELE-Haase-Modell« gebe, das sich 1:1 auf andere Unternehmen übertragen ließe. Der Weg zum erfolgreichen hierarchielosen Unternehmen war nicht immer leicht, und nicht jede/r Mitarbeiter:in war für diese Art zu arbeiten zu begeistern.

Fazit unserer Veranstaltung: Auch zwei Stunden zum Thema »New Work in der Praxis« mit Markus Stelzmann waren noch zu knapp, und wir hoffen das Gespräch zu einem späteren Zeitpunkt fortführen zu können.

Vielen Dank an Markus Stelzmann und an die engagierten Teilnehmer:innen!

Simone Glitsch

Community of Practice Prozessmanagement

Führen in der Transformation

Die Community of Practice Change Management widmete sich dem spannenden Aspekt des Führens in der Transformation.

Prof. Dr. Arnd Gottschalk und Prof. Dr. Jens Eschenbächer begrüßten 23 Teilnehmer:innen sowie Prof. Gottschalks Studiengruppe »CoP Changemanagement« des Schwerpunkts »Organisationsentwicklung« der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt, die die Moderation übernahm.

Zunächst stellte Katrin Vahlenkamp, Personalleiterin der VRG Unternehmensgruppe, die »Analyse und Bewertung kultureller Rahmenbedingungen auf die Anwendung von Führungskompetenzen« im Rahmen ihrer Masterarbeit vor. Aus der Mixed-Methods-Studie leitete sie Handlungsempfehlungen für Unternehmen ab.



Quelle: Canva – ktsimage

In der anschließenden Diskussion ging es um Fragen wie »Wie geht man mit Widerständen bei der Veränderung um?« oder »Können wir mit den alten Führungskompetenzen weitermachen oder welche Führungskompetenzen sollte man lernen?«

Den zweiten Vortrag gestaltete der Geschäftsführer von Sailer Management Consulting, Prof. Dr. Patrick Sailer, zum Thema »Digitale Teamentwicklung« – ein Bereich, der vor allem durch die geänderten Arbeitsbedingungen während der Covid-19-Pandemie an Bedeutung gewonnen hat.

Prof. Dr. Patrick Sailer gewährte den Zuhörer:innen Einblicke in Studienergebnisse, gab Handlungsempfehlungen und stellte konkrete Tools für das Arbeiten in virtuellen Teams in der Praxis vor. Auch daraufhin folgte ein angeregter Austausch aus persönlichen Erfahrungswerten und Meinungen zur virtuellen Teamentwicklung.

Wir bedanken uns noch einmal herzlich bei Katrin Vahlenkamp und Prof. Dr. Patrick Sailer für den interessanten Input sowie bei allen Teilnehmer:innen.

Prof. Dr. Jens Eschenbächer & Prof. Dr. Arnd Gottschalk
Leitung Community of Practice Change Management

Vorschau auf Heft 4/2023

(erscheint am 1. August 2023)



SCHWERPUNKT Die sichere Organisation

Biedermann/Gergs: Sicherheit braucht Wandel

Hintermaier: Die unsichere Organisation

Schmidt/von der Oelsnitz/Weisenburger/Doering: Teamgeist – Kohäsion in Teams praxistauglich erheben

Auschra/Behar/Sauermann/Sydow: Robotereinsatz und strategisches Timing

AUSBLICK

Heft 5/2023: Organisation von Lieferketten (erscheint am 4. Oktober 2023)

Heft 6/2023: Führung und Organisation im Ehrenamt (erscheint am 1. Dezember 2023)

Call for Papers

Beiträge zur Veröffentlichung in der zfo sind stets willkommen. Neben den ständigen Rubriken

- Führung und Leadership,
- Organisation und Strategie,
- Changemanagement und Organisationsentwicklung,
- Projekt- und Prozessmanagement und
- Business-Analyse

plant die Schriftleitung für die kommenden Ausgaben folgende Schwerpunktthemen.

ORGANISATION IN UND VON ABHÄNGIGKEITEN

Heft 1/2024 – Manuskripteinreichung bis 01.08.2023

Je komplexer die Produkte und Dienstleistungen sind, die von Unternehmen angeboten werden, desto größer sind deren interne und externe Abhängigkeiten. Das Idealbild vollständig autarker, funktionsübergreifender Teams ohne unnötige Abhängigkeiten ist nur selten zu erreichen. Organisationen können jedoch versuchen, ihre Resilienz zu stärken, indem sie sich bestmöglich an Veränderungen anpassen, Risiken minimieren und auf Krisensituationen effektiv reagieren.

Artikel für diesen Call for Papers können sich z. B. folgenden Fragen widmen:

- Wie funktioniert ein erfolgreiches Abhängigkeitsmanagement?
- Welche Rolle spielt das Organisationsdesign bei der Reduzierung von Abhängigkeiten?
- Was kann die kulturelle Stärke einer Organisation beitragen?
- Wann sind Abhängigkeiten ökonomisch sinnvoll?

DIE POSTPANDEMISCHE ORGANISATION

Heft 2/2024 – Manuskripteinreichung bis 01.10.2023

Die Pandemie hat unbestritten die Unternehmensumwelt fundamental und nachhaltig verändert. Dazu gehören Parameter wie Kundennachfrage, Arbeitsbedingungen, Lieferketten, Geschäftsmodelle sowie staatliche Regulierungen. Unternehmen müssen sehr viel flexibler, anpassungsfähiger und schneller sein. Talente und Diversität sind als Unternehmenswerte noch wichtiger geworden. Damit ändert sich auch die Rolle von Führungskräften: weniger »organisieren«, mehr Zeit in Teams investieren, weniger planen, mehr improvisieren, auf Augenhöhe interagieren und Nähe schaffen. Artikel für diesen Call for Papers können sich z. B. folgenden Fragen widmen:

- Eine hohe Geschwindigkeit bei Innovationen wird als wichtiger Wettbewerbsfaktor gesehen. Wie passt die bisher gültige Weisheit »Innovation beruht auf Interaktion« zur neuen, stark virtuell geprägten Arbeitsweise?
- Welche Rolle spielt Mitarbeiterbindung und -motivation in der postpandemischen Ära?
- Unternehmen sollen sich im Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden, Investoren, der Gesellschaft, aber auch mit ihren Mitbewerbern neu ausrichten. Sind Organisationen damit überfordert?
- Die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit begünstigt die Etablierung informeller Strukturen und Prozesse. Wie lassen sich diese in eine bestehende Governance-Struktur erfolgreich integrieren?

Hinweise zu den verschiedenen Beitragsformaten der zfo, zur Manuskripterstellung und zum Einreichungsprozess finden Sie unter www.zfo.de.



**GESTALTE
DEINE
ZUKUNFT.**

**LERNE AUS
ERFAHRUNG.**

MEHR ERFAHREN:





Cologne 2023
ZP EUROPE
SEPTEMBER | 12-14

Stuttgart 2024
ZP SUEDE
MARCH | 05-06

Hamburg 2024
ZP NORD
APRIL | 23-24

THE BIG NEW



Hier gehts zu den ExpoEvents:

DIE WICHTIGSTEN PIONEERS DER HR-BRANCHE. AN EINEM ORT. MAKE YOUR VISION WORK.
DIE WICHTIGSTEN PIONEERS DER HR-BRANCHE. AN EINEM ORT. MAKE YOUR VISION WORK.
DIE WICHTIGSTEN PIONEERS DER HR-BRANCHE. AN EINEM ORT. MAKE YOUR VISION WORK.