

Erfolgsmodell Mitbestimmung

**Warum mitbestimmte Unternehmen
erfolgreicher(!) sind**

Erfolgsmodell Arbeitnehmermitbestimmung

Erfolgsmodell Mitbestimmung

These:

**Bei Prozessen zwischen dem Management
und den Beschäftigten gelten die
Grundsätze des Brechungsgesetz!**

Erfolgsmodell Mitbestimmung

- Management und Beschäftigte stellen Gruppen dar, welche sich zwar ähnlich sind, sich jedoch durch individuelle Besonderheiten unterscheiden(!) *(ist überall so)*.
- Resultiert in Blickweisen wie: „Die da oben“ / „die da unten“ – und umgekehrt
- Zwischen den Gruppen liegt eine unsichtbare Grenzlinie / Trennfläche vor *(oft schon durch Organstruktur) auch Lehmschicht (mittleres Management)*
- Diese Gruppen verhalten sich zueinander wie unterschiedliche Stoffe/Medien ...

Erfolgsmodell Mitbestimmung

Management



**Grenzlinie, Lehmschicht
(Mediumsgrenze)**

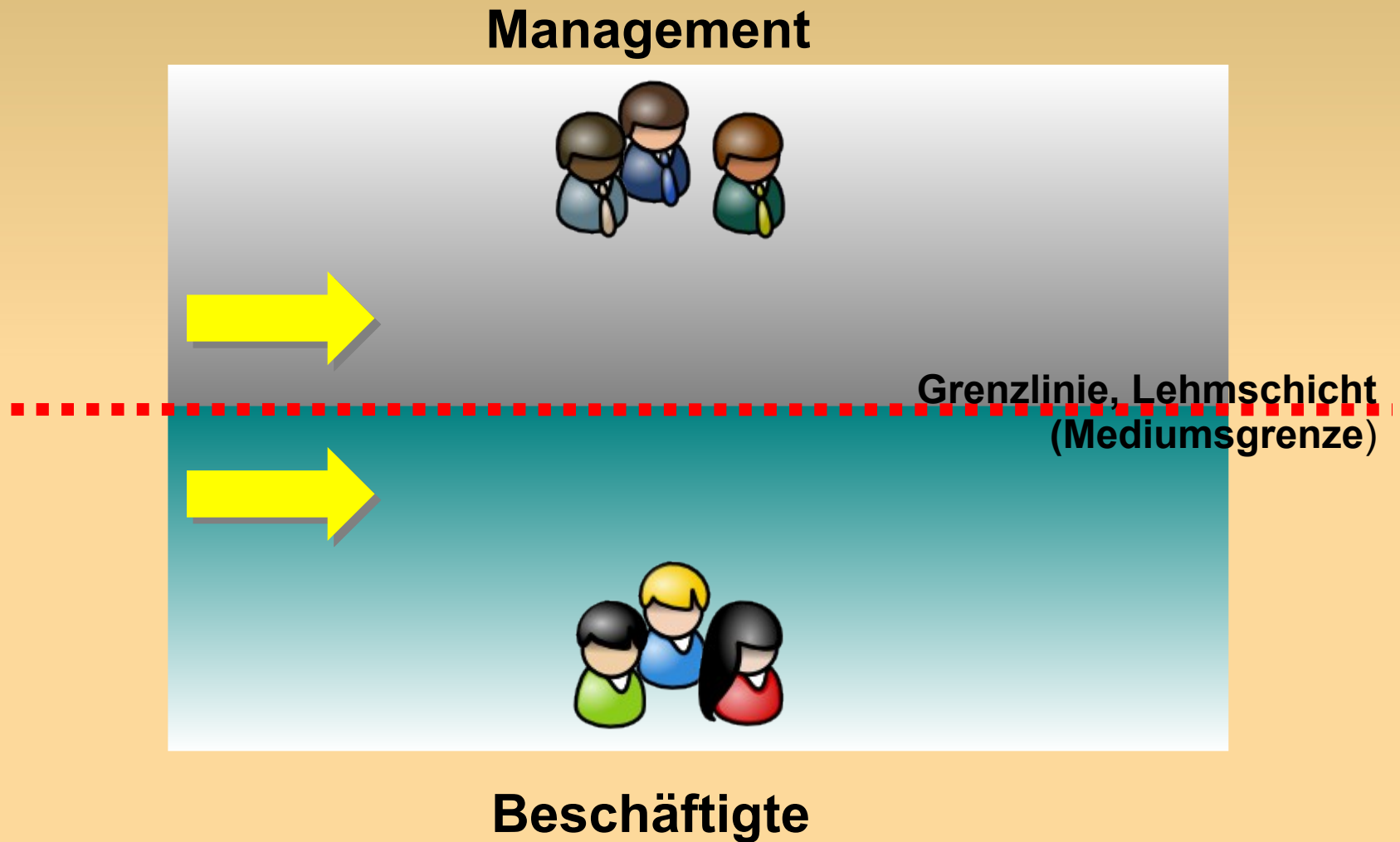


Beschäftigte

Erfolgsmodell Mitbestimmung

- Jede der Gruppen stellt eine eigene „Welt“ mit (impliziten) Gesetzmäßigkeiten / Regeln dar. Man kennt sich dort gut aus...
- Man weiß wie die Kolleginnen/Kollegen und die Umgebung funktioniert
- Man kennt die in der Gruppe geltenden (impliziten) Gesetzmäßigkeiten / Regeln
- Man kann sich in der eigenen Welt in der Regel wunderbar orientieren und man kennt seine Kolleginnen/Kollegen

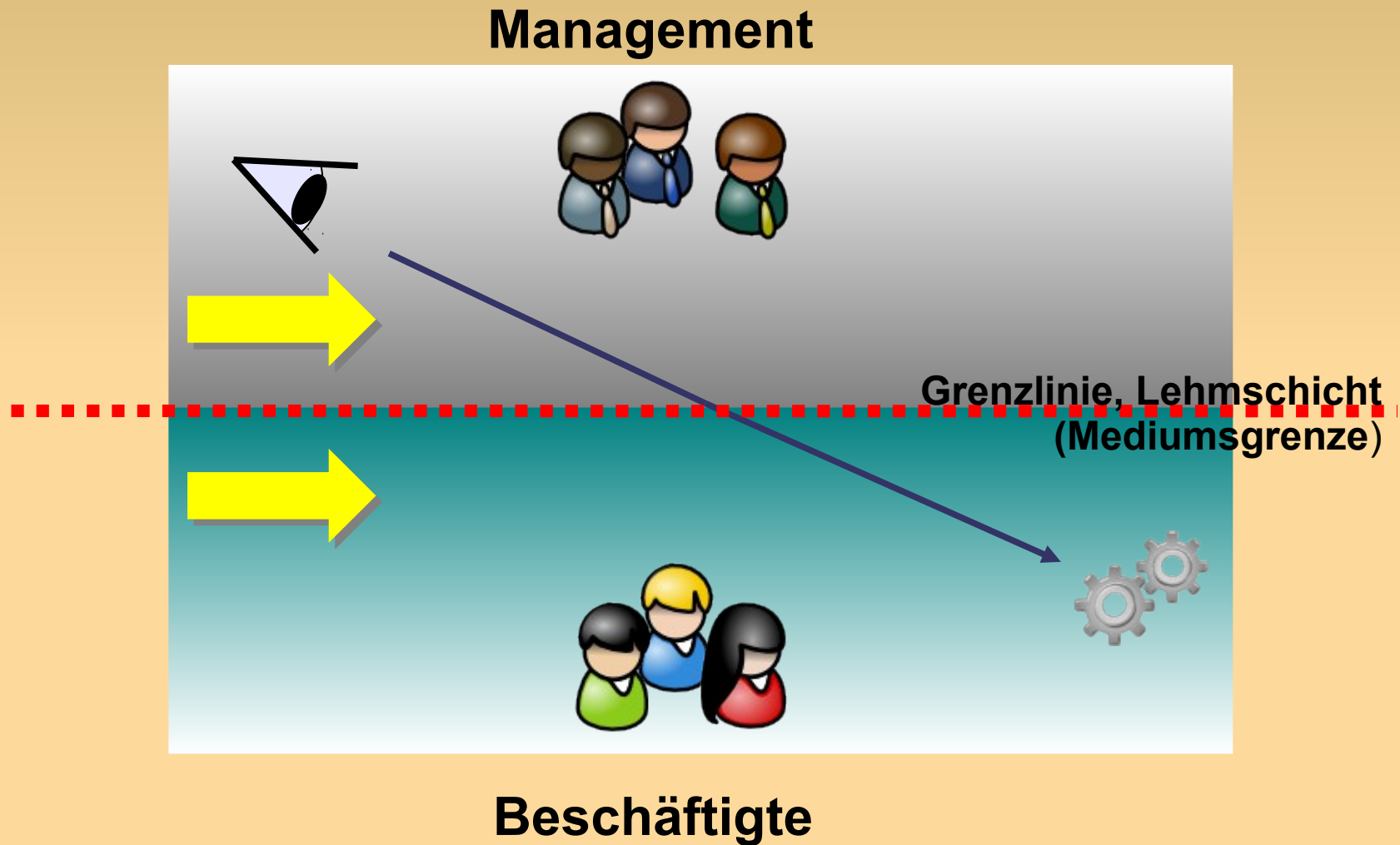
Erfolgsmodell Mitbestimmung



Erfolgsmodell Mitbestimmung

- Wenn die Gruppe des Management auf die Beschäftigten blickt, schaut es in eine „unbekannte“ / “ungewohnte“ Umgebung.
- ...Man sieht bzw. erwartet seine Beschäftigten / Mitarbeiter an einer bestimmten Position.
 - z.B. bei einem Reorganisationsprozess zieht das Management den Schluss, „prima, wir sind schon so weit in diesem Prozess mit unseren Beschäftigten fortgeschritten, wir können mit der nächsten Stufe starten“

Erfolgsmodell Mitbestimmung

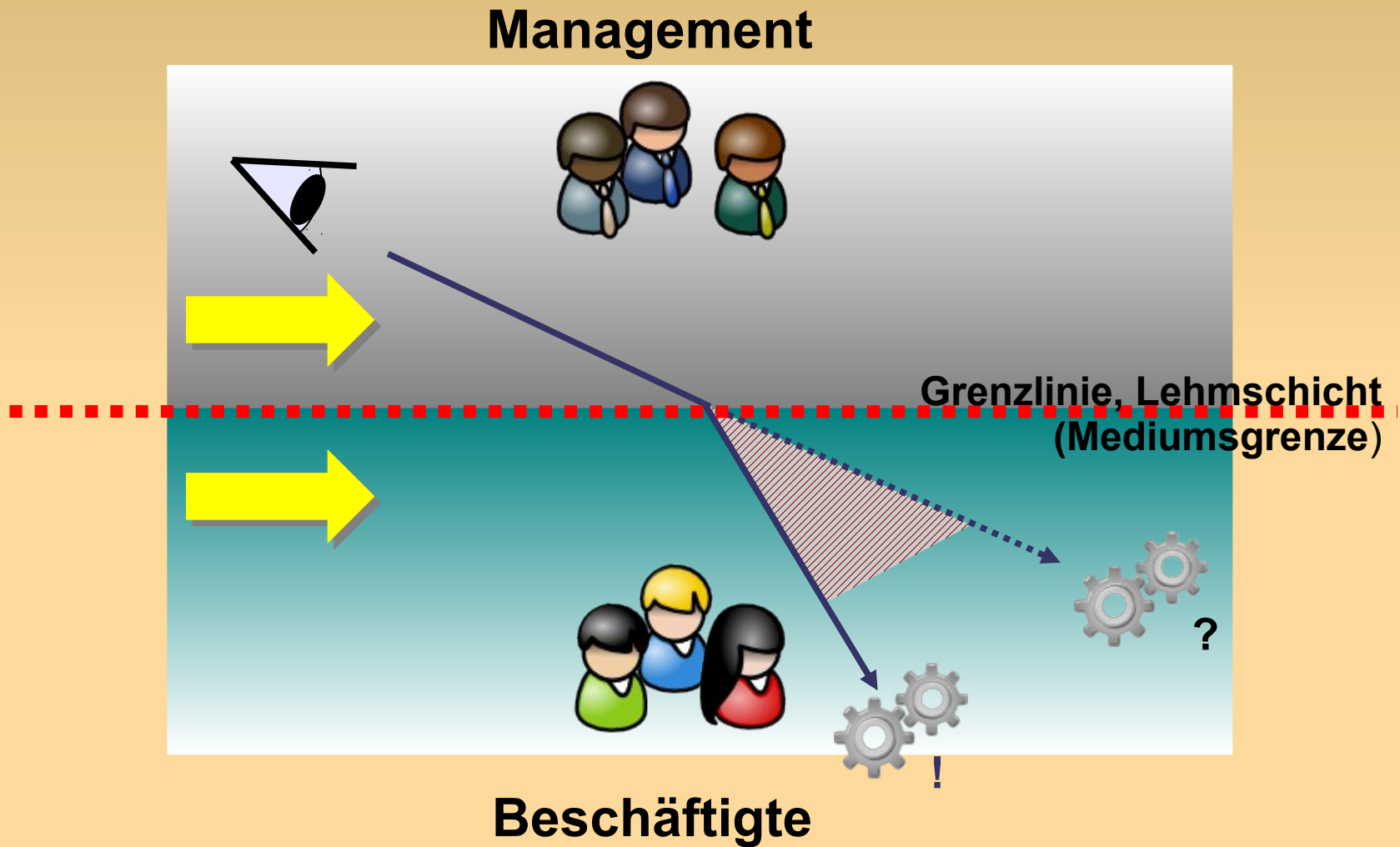


Erfolgsmodell Mitbestimmung

...jedoch Vorsicht!:

- Wenn die Gruppe des Management auf die Beschäftigten blickt, schaut es in eine „unbekannte“ / „ungewohnte“ Umgebung.
- Man verlässt sozusagen die gewohnte Welt.
- Diese „ungewohnte“ Umgebung, kann man mit einem „dichteren Medium“ gleichsetzen. D.h. Es liegt eine Grenzfläche vor! (oft die „Lehmschicht“ des mittleren Management)
- In Wirklichkeit sind die Beschäftigten ganz woanders als man sie vermutet. (Brechungsgesetz)

Erfolgsmodell Mitbestimmung



Erfolgsmodell Mitbestimmung

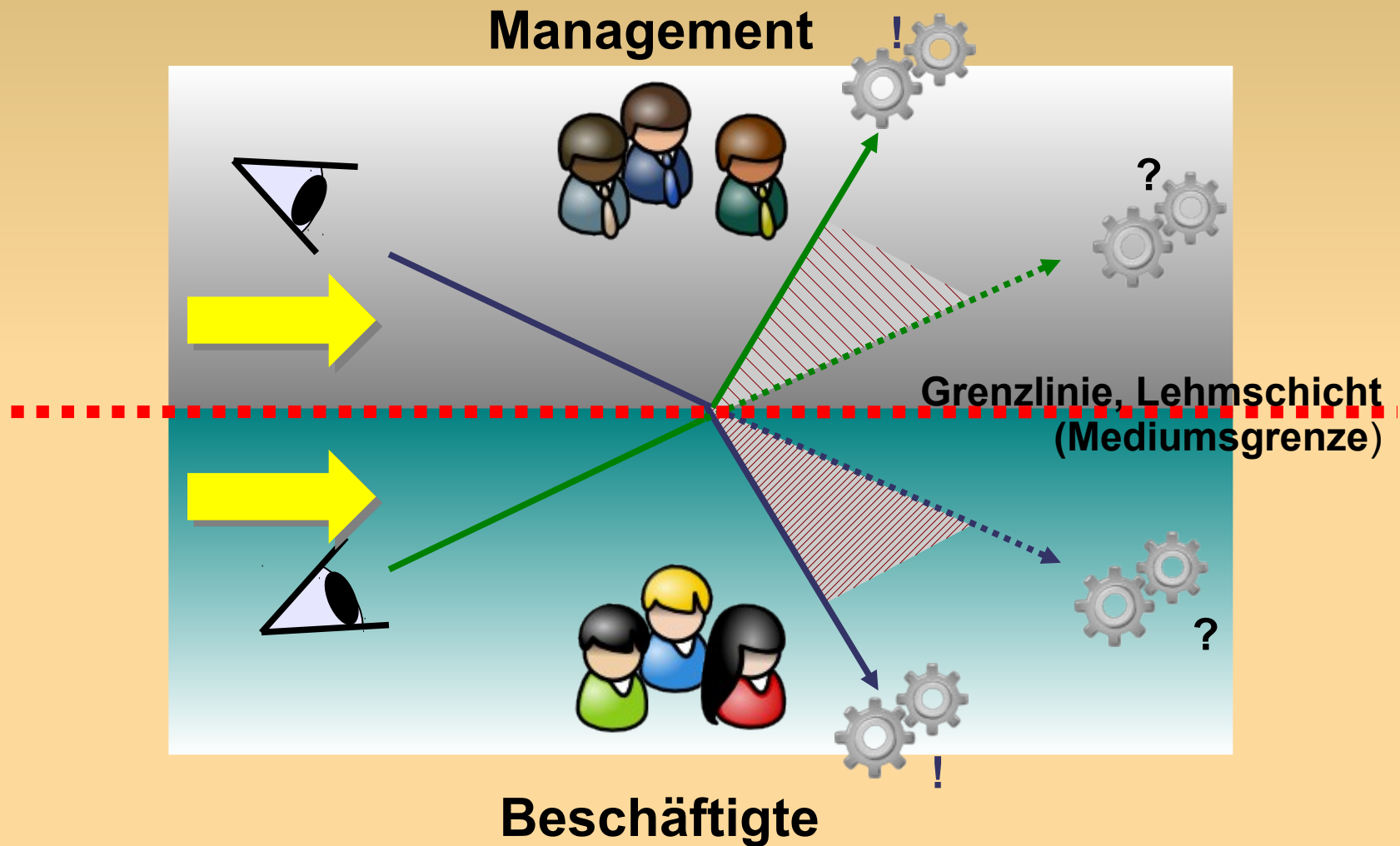
- Der rote Bereich ist somit „unsicher“.
- Für das Unternehmen besteht hier immer ein unkalkulierbares Risiko.
- Veränderungsprozesse können durch dieses Risiko zum Erliegen kommen(!)
 - Mindestens werden sie erschwert.
- ...

Erfolgsmodell Mitbestimmung

...umgekehrt tritt das ebenfalls auf:

- Mitarbeiter schauen auf die Gruppe des Management und sehen dieses ganz woanders als es sich selbst sieht(!)
- Als Resultat hat man dann „heitere“ Betriebsversammlungen (Resultat des roten Bereiches)...
- ...

Erfolgsmodell Mitbestimmung



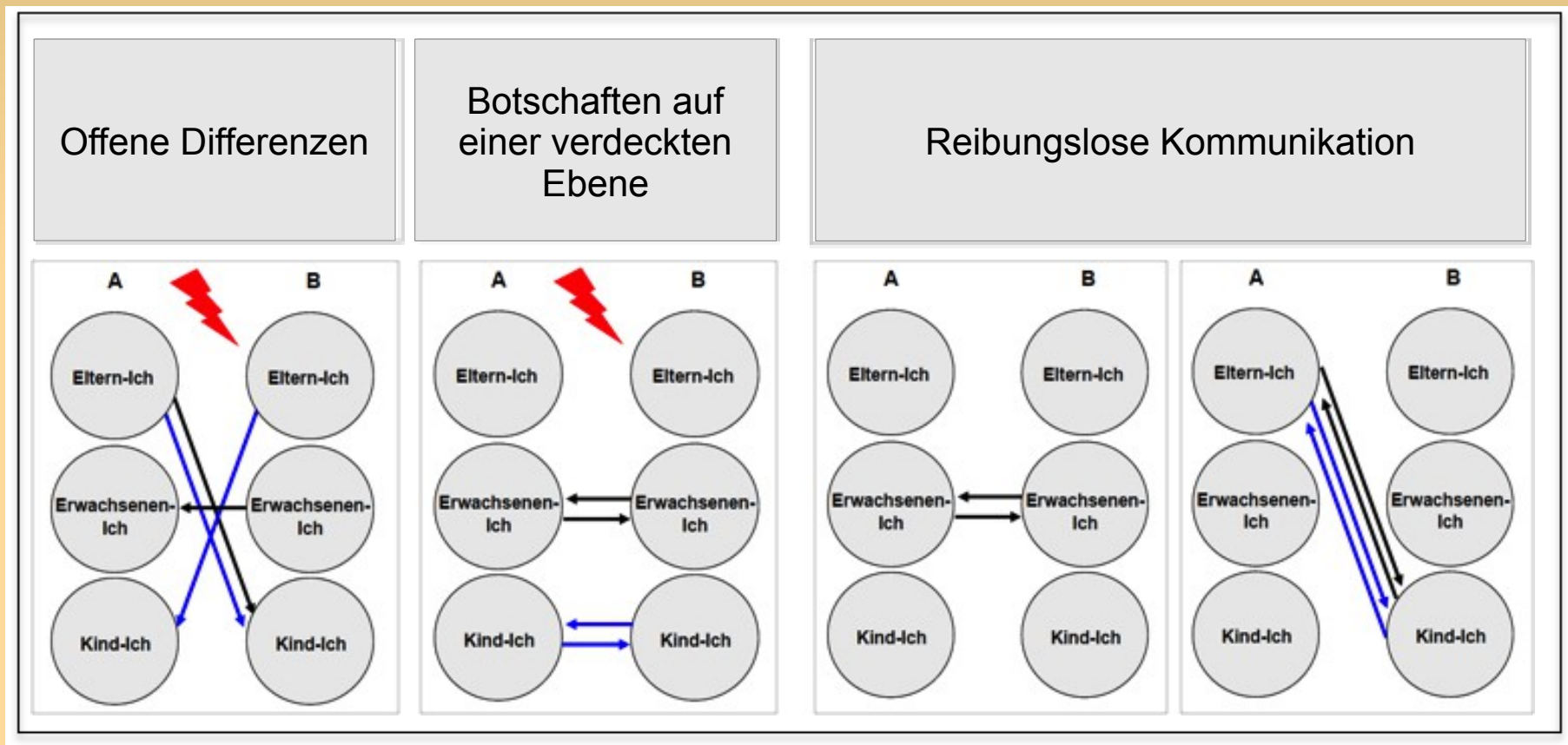
Erfolgsmodell Mitbestimmung

Mitbestimmung - Betriebsrat

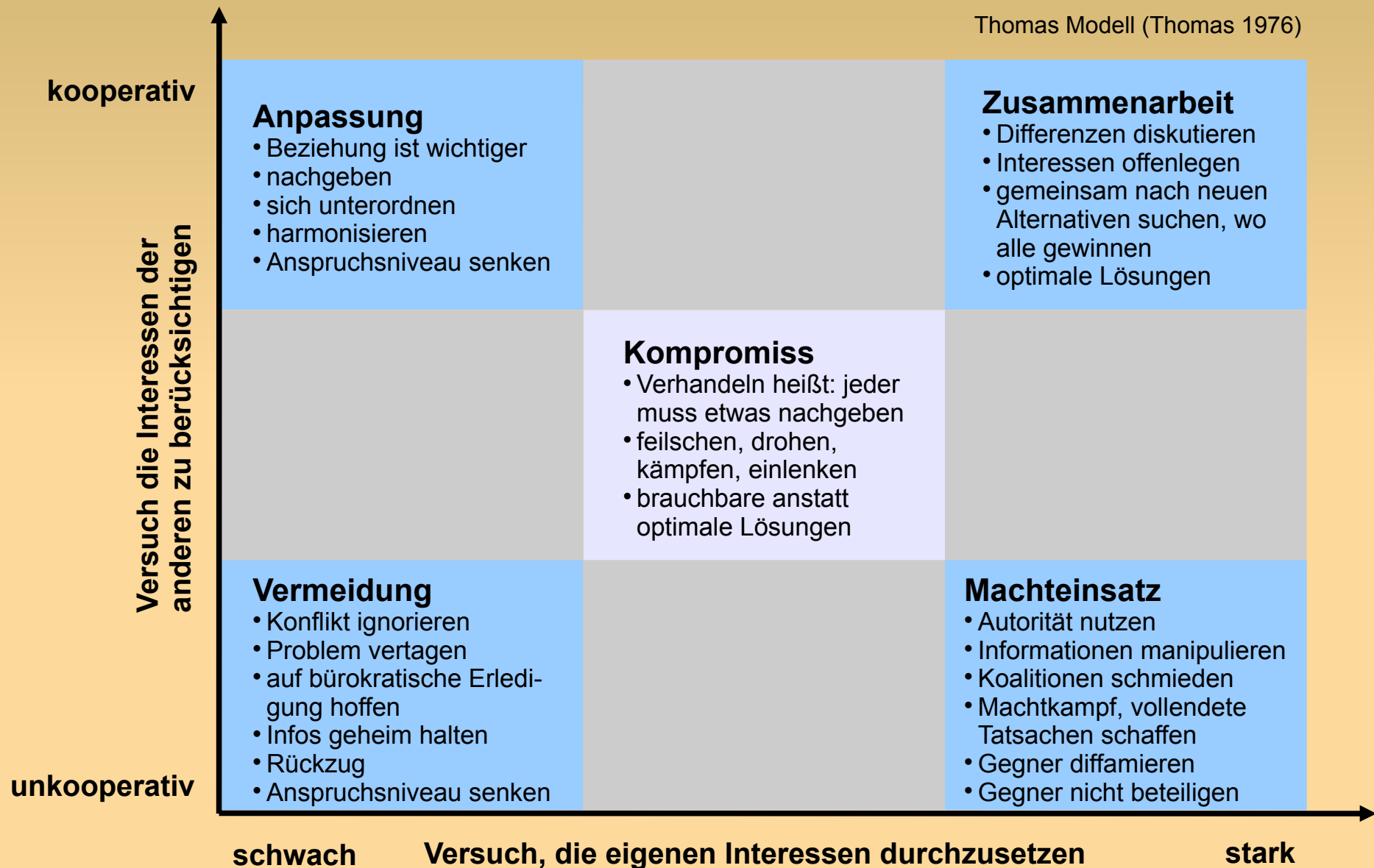
- Über das Zusammenwirken aufgrund der Mitbestimmung ist der Betriebsrat ein Interface (Schnittstelle) zwischen den Gruppen...
- Der Betriebsrat weiß aufgrund seiner Wurzeln und Aufgaben, besser als Management oder Beschäftigte, wie die jeweils andere Seite „funktioniert“.
- Hiermit wird die Reibungslose Kommunikation unterstützt (Transaktionsanalyse und „Ich“-Ebenen)
- Mitbestimmung bedingt Kommunikation mit dem Interface Betriebsrat und beugt Konflikten vor
- Thomas Modell (Modell zu Konflikttypen und deren Wirksamkeit)

Erfolgsmodell Mitbestimmung

„Ich“ - Zustände / Transaktionsanalyse (Berne, Wottawa 2010)



Erfolgsmodell Mitbestimmung



Erfolgsmodell Mitbestimmung

Mitbestimmung - Betriebsrat

- Mitbestimmung resultiert in besseren Lösungen
- Die Qualität der Mitbestimmung und der erreichten Lösung ist abhängig von Kultur zwischen den Unternehmensparteien (Arbeitgeber und Betriebsrat)
- Mitbestimmung ist somit ein Wettbewerbsvorteil den man nutzen kann. Alles andere ist wirtschaftlicher Unsinn!
- ...

Erfolgsmodell Mitbestimmung

