

BÜCHER TOP TEN } **getAbstract**
DEUTSCH compressed knowledge

- 1. Ausgetickt**
(1.) Lothar Seiwert, Ariston, 2011, 349 S., 19,99 €, ISBN978-3424200584
Der Papst hat sich geirrt! Na ja, nicht der richtige natürlich, nur der Zeitmanagement-Papst.
- 2. Professionelle Intelligenz**
(2.) Gunter Dueck, Eichborn, 2011, 253 S., 19,95 €, ISBN978-3821865508
Persönlichkeiten statt Fachidioten: Wer in Zukunft gefragt ist.
- 3. Die Währungsreform kommt!**
(↑/6.) Ulrich Horstmann, FinanzBuch, 2011, 272 S., 16,99 €, ISBN978-3898796545
Ein düsteres Szenario für Europas Sparer.
- 4. Die Facebook-Falle**
(↓/3.) Sascha Adamek, Heyne, 2011, 351 S., 16,99 €, ISBN978-3453601802
Mit Werbung verdient Facebook Milliarden. Das Grundkapital: unsere kostenlosen persönlichen Daten.
- 5. Die Welt erklärt in drei Strichen**
(5.) Mikael Krogerus und Roman Tschäppeler, Kein & Aber, 2011, 176 S., 16,90 €, ISBN978-3036956107
Modelle erklären die komplexe Vielfalt der Welt.
- 6. Neuromarketing im Internet**
(↓/4.) Ralf Pispers und Joanna Dabrowski, Haufe, 2011, 176 S., 29,80 €, ISBN978-3648012901
Wie aus dem gelangweiltem Herumklicken im Onlineshop ein aufregendes Käuferlebnis wird.
- 7. Perfekte Kleidung fördert die Karriere**
(↑/10.) Ulrike Mayer, Signum, 2011, 320 S., 22,95 €, ISBN978-3854364221
Ihre Kleidung ist nichts anderes als eine Ganzkörper-Visitenkarte.
- 8. Bildung braucht Persönlichkeit**
(↓/7.) Gerhard Roth, Klett-Cotta, 2011, 355 S., 19,95 €, ISBN978-3608946550
„Baby-Einsteins“ zu erziehen widerspricht dem Prozess des Lernens im Gehirn.
- 9. Bewerben als Führungskraft**
(NEU) Carolin Fischer, Zornitza Ivanova, Irina Wendler und Michaela Reimann, Haufe, 2011, 206 S., 24,95 €, ISBN978-3648011485
Schwitzen im Vorstellungsgespräch? Das muss nicht sein!
- 10. Die Wirtschaftstrends der Zukunft**
(NEU) Hermann Simon, Campus, 2011, 218 S., 39,90 €, ISBN978-3593393636
Ein Blick in die Zukunft schützt vor bösen Überraschungen.

FÜHRUNGSSTIL Feedback und gegenseitiges Vertrauen sind entscheidend

Mit Selbstreflexion gesund führen

Das Betriebsklima beeinflusst die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern. Führungskräfte haben großen Einfluss darauf. Wie gesundes Führen aussieht, erklären zwei Expertinnen.

Es sind die einfachen Dinge, die ein schlechtes Betriebsklima signalisieren: Wenn Grüße nicht erwidert werden, Fehlerquoten hoch sind und das Gegenüber stets angespannt wirkt. Bei komplexeren Arbeitsabläufen und unter zunehmendem Zeitdruck wirkt solch eine Stimmung belastend auf die Mitarbeiter. Gesundheitliches Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit sind für Unternehmensberaterin Renate Czeskleba untrennbar mit Betriebsklima und Führungsverhalten verbunden.

Führungskräfte haben den größten Einfluss auf das Betriebsklima und müssen differenziert beobachten: „Sie sollten genau hinsehen, welche Ressourcen ihre Mitarbeiter haben, wertschätzen und richtig einsetzen“, erklärt die Expertin für betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsfähigkeit. Authentizität gehört für sie zum gesunden Führen ebenso dazu wie konstruktives Feedback und gegenseitiges Vertrauen.

Zu der dafür notwendigen Selbstreflexion zählt für „Stresscoach“ Brigitte Zadrobilek neben der Körperwahrnehmung auch das Erkennen des eigenen Handlungsspielraums. Oft erlebt sie, dass auf Rahmenbedingungen geachtet



Coach **Renate Czeskleba** rät Chefs, genau zu schauen, welche Ressourcen Mitarbeiter haben

ZAHL

13
Tage

Krankenstandstage sind nur ein Indikator für die Qualität des Betriebsklimas. Aktuellen Zahlen der Statistik Austria zufolge kamen 2010 auf einen Erwerbstätigen 13 Krankenstandstage, was einem Plus von 2,4 Prozent im Vergleich zu 2009 entspricht. Durchschnittlich lag die Krankenstandsdauer bei Frauen mit 10,6 Tagen leicht unter jener der Männer mit 11,1 Tagen.

tet wird, die schwer veränderbar sind. Die Mitarbeiter sollten aber das Gefühl haben mit den Vorgesetzten offen darüber reden zu können. Diese haben stets eine Vorbildrolle, denn die Beschäftigten beobachten genau, wie sie mit Stress umgehen.

Konkrete Maßnahmen

Die Unternehmenskultur, zu dem die im Betrieb gelebten Werte zählen, ist laut den beiden Expertinnen das Ergebnis aller. „Von der Reinigungskraft bis zum Chef“, sagt Czeskleba. Für ein gesundes Betriebsklima braucht es neben der Unterstützung der Be-

triebsleitung konkrete Maßnahmen: Etwa Erfolge direkter zu kommunizieren oder Konflikte als Chance zu sehen. Eine sinnvolle Pausengestaltung, viel Humor oder gemeinsame Aktivitäten abseits der Firma können ebenfalls zu einer positiven Stimmung beitragen. Zu einer ausgeglichenen Lebensbalance führen auch Maßnahmen abseits der Arbeit: Sport, Zeit für Hobbys und Familie. Laut Zadrobilek sind es diese kleinen Dinge, die uns erden – und das unabhängig von der Position im Betrieb.

SANDRA KNOPP
sandra.knopp@wirtschaftsblatt.at

STUDIE I

Geringfügig beschäftigt: 66 Prozent sind Frauen

Wie hat sich die geringfügige Beschäftigung in Österreich in den vergangenen 15 Jahren entwickelt? Dieser Frage ging eine Studie der L&R Sozialforschung im Auftrag des Sozialministeriums nach und kam zu folgendem Ergebnis: Die geringfügige Beschäftigung erlebte zwischen 1997 und 2010 eine „überaus starke Entwicklungsdynamik“. Waren im Jänner 1997 noch weniger als 160.000 geringfügig Beschäftigte registriert, so waren es im März 2010 bereits 302.000. Die Studie prognostiziert eine weitere Zuwachsrate von drei bis vier Prozent pro Jahr.

Geringfügige Beschäftigung ist in Österreich als Arbeitsverhältnis definiert, in dem die

sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Dieser Wert wird jährlich angepasst und betrug 2011 monatlich 374,02 €.

Bei Wiedereinstieg

Anfang 2010 waren 66 Prozent der geringfügig Beschäftigten Frauen. Geringfügig beschäftigt sind sie besonders häufig während der Phase der Kinderbetreuung und beim Wiedereinstieg. Sind vor der Geburt eines Kindes 5,2 Prozent der erwerbstätigen Frauen geringfügig beschäftigt, steigt dieser Anteil im ersten Arbeitsverhältnis nach der Geburt sprunghaft auf 28,3 Prozent. (am)

STUDIE II

Berufliche Nutzung von privaten Rechnern boomt

Wer seinen privaten Laptop mit ins Büro nimmt oder mittels eigenem Smartphone Kundenkontakte pflegt, liegt voll im Trend. Nach einer Umfrage von Accenture nutzen bereits zwei von drei Angestellten in Deutschland private Rechner oder Smartphones, um berufliche Aufgaben zu erledigen. Vor allem eigene PCs (56 Prozent), Laptops (53 Prozent) und Smartphones (36 Prozent) werden laut Studie am Arbeitsplatz immer präsenter.

Standards nützen

Der häufigste Grund: Angestellte wollen im Job nicht auf den gewohnten höheren Standard der Privatgeräte

verzichten. 58 Prozent der Befragten gaben an, es mache mehr Spaß, mit privaten Geräten und Software zu arbeiten. Jeder Zweite ist überzeugt, dass die eigenen Geräte und Programme technisch auf einem neueren Stand sind als die des Arbeitgebers. Die meisten Unternehmen sind über die Entwicklung keineswegs traurig, kann man so doch Geld für neue Firmenrechner sparen. Allerdings hat die Sache auch einen Haken: Auf den Privatgeräten können wichtige Sicherheitsprogramme fehlen, und das kann zu einem Sicherheitsrisiko für die firmeneigenen Daten und IT-Systeme werden. (am)

getAbstract ist der weltweit größte Anbieter von Wirtschaftsbuchzusammenfassungen mit rund 6000 Titeln im Angebot. Klare Entscheidung.

www.getAbstract.at
www.wirtschaftsblatt.at/getabstract } **Abstract** **WirtschaftsBlatt**

BUCHTIPPS

<p>Der Strategie-Scout Matthias Kolbusa, Gabler, 41,10 €</p>	<p>Der glückliche Manager Werner Schwanfelder, Ariston, 18,50 €</p>
<p>Eine Strategie ist nichts wert, wenn die Umsetzung mangelhaft und die Ergebnisse folglich kläglich sind. Mit Hilfe zahlreicher Case Studies von Konzernen zeigt der Autor, wie Prozesse gestaltet werden müssen, damit eine tragfähige Strategie entsteht. (gul)</p>	<p>Nur wer glücklich ist, kann erfolgreich sein, sagt der Autor und Ex-Manager Werner Schwanfelder. Er ist überzeugt: Der glückliche Manager ist der bessere Manager. In seinem Buch geht er der Frage nach: Macht Erfolg glücklich oder Glück erfolgreich? (gul)</p>

SEMINARKALENDER

Doktoratsprogramm "Doctor of Business Administration" (DBA)	Berufsbegleitend promovieren - EU weit anerkannter Titel	Inhalt/Ziel
Termin	Start Mai 2012	Die University of Gloucestershire Business School ist eine Fakultät der renommierten University of Gloucestershire mit dem Hauptsitz in Cheltenham im Südwesten Englands. Seit 2009 bietet die University of Gloucestershire auf der Basis einer „Flying Faculty“ die Modulveranstaltungen des Doktoratsprogramm „Doctor of Business Administration“ an verschiedenen Standorten in Deutschland an. Nun wird das Programm 2012 auch in Wien starten. Der DBA richtet sich an Akademiker mit mindestens 3 Jahre Berufserfahrung in der Wirtschaft. Besonderheit ist der strukturierte Aufbau und der enge Praxisbezug. Die Mindestdauer beträgt 3 Jahre.
Anmeldung	T. +49 (0)89/207 042 301 contact@gbsgo.com, www.gbsgo.com	
Ort	University of Gloucestershire, UK, Wien	
Preis	9850 £ / Jahr	

