



Foto: Ortrier

# editorial

Weiters finden Sie in dieser Ausgabe ein Interview mit Markus Hengstschläger, dem Autor des Bestsellers „Die Durchschnittsfalle“, sowie viele weitere Tipps und Hinweise für Ihre praktische Personalarbeit. Ich wünsche Ihnen eine gewinnbringende Lektüre – und freue mich, Sie am 7. oder 8. November auf der Personal Austria in der Messe Wien an Stand C.05 begrüßen zu dürfen.

Sollten wir uns dort nicht sehen, wünsche ich Ihnen auf diesem Wege schon einmal ruhige Feiertage und einen guten Start in das Jahr 2013! Bis dahin –

Ihre

Bettina Geuenich

## Liebe Leserinnen und Leser,

dass Mitarbeiter 40 Stunden in der Woche – immer exakt zwischen 9 und 17 Uhr – in ein und demselben Büro arbeiten, ist heute beinahe exotisch. Unsere Arbeitswelt ist flexibler geworden, und der Trend zur Flexibilisierung hält weiter an. Anzeichen dafür gibt es viele. So nimmt die Zahl der Teilzeitarbeiter, Leiharbeiter, Freelancer oder Beschäftigten mit befristeten Verträgen zu, während immer weniger Arbeitnehmer ein sogenanntes „Normalarbeitsverhältnis“ bekommen, also eine unbefristete Vollzeitstelle. Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit sind auf dem Vormarsch, und viele Mitarbeiter erledigen ihre Aufgaben an wechselnden Orten, zum Beispiel im Home-Office, bei Kunden im In- und Ausland oder auch während einer Bahnfahrt.

In dieser Ausgabe untersuchen wir, welche Herausforderungen die flexible Gestaltung der Arbeit für HR und Unternehmensführung mit sich bringt (S. 12 ff.). Wir beschäftigen uns mit der flexiblen Gestaltung der Arbeitsräume im Büro der Zukunft (S. 16 ff.) und beschreiben, wie sich die Mitarbeiterführung verändert, wenn die Teammitglieder zu unterschiedlichen Zeiten und an verschiedenen Orten arbeiten (S. 19 ff.). Außerdem thematisieren wir die Schattenseiten der Flexibilisierung: Wir gehen der Frage nach, unter welchen Umständen flexible Arbeitsbedingungen Stress und Burnout befördern – und was Unternehmen tun können, um psychischen Belastungserscheinungen vorzubeugen (S. 22 ff.).

## DREI FRAGEN AN ...



Foto: Jürg Christandl, WUFI

**Georg Kraft-Kinz**, stellvertretender Generaldirektor der Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien und Obmann des Vereins „Wirtschaft für Integration“, der mit dem Frauenministerium das Projekt „Anonymisierte Bewerbungen“ gestartet hat.

### Welche Ziele verfolgt das Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungen“?

Das Pilotprojekt hat ein klares Ziel: Mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Wir vom Verein Wirtschaft für Integration sind überzeugt: Integration braucht Chancengleichheit am Arbeitsmarkt! Deutsche Studien haben gezeigt, dass anonymisierte Bewerbungen Menschen mit Migrationsgeschichte zu mehr Fairness verhelfen können. Es geht aber nicht nur um Chancengleichheit, sondern auch darum, Potenziale, die in Österreich vorhanden sind, zu nützen und zu fördern.

### Können Sie den Ablauf des Projekts beschreiben?

Mit Rewe und Novomatic beteiligen sich zwei große, international agierende Unternehmen, die auch im Vorstand von Wirtschaft für Integration vertreten sind, an dem Pilotprojekt. Deren Personalabteilungen werden von nun an anhand von Bewerbungen ohne Foto, Namen oder Daten, die auf Geschlecht, Alter, Familienstand oder Migrationshintergrund schließen lassen, entscheiden, wer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird. Damit stehen die Qualifikationen im Vordergrund. Die Wirtschaftsuniversität Wien (WU) begleitet das Projekt und untersucht, inwieweit sich die Aufnahmepraxis in den Unternehmen durch die anonymisierten Bewerbungen verändert.

### Können sich Unternehmen jetzt noch an dem Pilotprojekt beteiligen?

Interessierte Unternehmen können sich jederzeit beteiligen. Weitere Informationen dazu gibt das Bundesministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst. Teilnehmer sollten die Bereitschaft mitbringen, bisherige Einstellungspraktiken zu überdenken und Hürden auf dem Weg zum Vorstellungsgespräch im Hinblick auf Alter, Geschlecht oder Herkunft zu beseitigen.