



8



14



16



38

## Schwerpunkt:

- Rationalisierungsmanagement (mit-)gestalten** 12  
Über die Anfänge gewerkschaftlicher Arbeitswissenschaft in der Zwischenkriegszeit.
- Der Flexibilitätshype – darf's ein bisserl weniger sein?** 14  
Flexibilisierung darf keine Einbahnstraße zulasten der ArbeitnehmerInnen sein!
- Zielvereinbarungen und Betriebsrat** 16  
In Unternehmen, in denen es einen Betriebsrat gibt, können die Gefahren neuer Managementstrategien eher gebannt werden.
- Reflexion und Selbstreflexion** 18  
Managen heißt führen – aber auch innehalten, nachdenken und abwägen. Supervision und Coaching unterstützen dabei.
- Unternehmen mit beschränkter Verantwortung** 20  
Corporate Social Responsibility (CSR) ist für viele Firmen im Grunde oft nur Imagepolitik.
- Der Preis des Shareholder-Value-Managements** 22  
Wie die Radikalität den Beschäftigten und dem ökonomischen Erfolg schadet.
- Schöne neue Arbeitswelt** 26  
Neue Technologien verändern die Arbeitswelt und den Arbeitsplatz. Nicht immer zum Vorteil der Beschäftigten.
- Die doppelte Pfeilspitze aus Simmering** 28  
Die Non-Profit-Organisation abz\*austria setzt auf Top-Job-Sharing als vielversprechende neue Führungsstrategie.
- Gesundes Führen als Dienstleistung** 30  
Die Dienstleistungsgesellschaft ist nun auch in der Chefetage angekommen.
- Eine neue Verwaltungskultur** 32  
Public Governance braucht für eine bürgernahe Zukunft öffentlich Bedienstete mit wertorientierter Ausrichtung.
- Bildung nicht nur für ManagerInnen** 34  
Wichtige Branchen halten Weiterbildung von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fern.