



In den meisten Unternehmen herrscht ein freundschaftlicher Umgangston.
Bild: SN/BILDERBOX

Viele Mitarbeiter sind auch mit dem Chef per Du

Umgangsformen. In den heimischen Betrieben ist das Du auch mit dem Chef gängige Praxis.

SALZBURG (SN). Freundschaftliches Du unter Kollegen oder doch eher das förmliche Sie als Anrede? Diese Frage stellt sich in vielen Betrieben. Laut einer Studie von karriere.at regiert in den heimischen Betrieben weitgehend das Du-Wort. In sechs von zehn Betrieben wird generell nicht gesiezt. 58 Prozent berichten von relativ lockeren Umgangsformen in ihren Unternehmen. Etwas mehr als jeder Fünfte (22 Prozent) gibt an, dass lediglich ausgewählten Mitarbeitern das Du-Wort angeboten werde. Elf Prozent der Befragten müssen Vorgesetzte gene-

rell siezen, während neun Prozent sagen, dass die Anrede in ihren Teams in der Regel vom Alter abhängt: Ältere siezen sich meist, Junge sprechen sich hingegen mit Du an. Überraschend sind die Aussagen der Unternehmensvertreter: Auch hier sagen sechs von zehn (58 Prozent), dass das allgemeine Du in ihren Betrieben etabliert sei. Ein Viertel (27 Prozent) verfolgt die Praxis, bestimmten Mitarbeitern die persönliche Anrede anzubieten. Neun Prozent sprechen sich für klare Richtlinien aus: Entweder alle per Du oder keiner. Sechs Prozent finden: „Hängt vom Alter des Gegenübers ab“.

karriere.at-Geschäftsführer Jürgen Smid: „Das Verhältnis zwischen Führungskräften und Mitarbeitern hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Während früher eher die Rolle des Anweisungen gebenden Vorgesetzten im Vordergrund stand, festi-

gen heute Führungskräfte ihren Status in der Belegschaft viel stärker durch Empathie und Authentizität.“ Sein Tipp: Es gibt kein einseitiges Du. Vorgesetzte, die auf die förmliche Anrede durch ihre Mitarbeiter bestehen, sollten diese auch mit Sie ansprechen. Alles andere wirkt herabwürdigend.

Das Du gilt zudem auf Lebenszeit: Wird einem Mitarbeiter einmal das Du-Wort angeboten – beispielsweise auf einem Betriebsausflug – so sollte dies auch im Arbeitsalltag weiterhin gelten. Unternehmen, in denen ein generelles Du gilt, sollten dies auch konsequent praktizieren, also auch bei der Reinigungskraft und dem Direktor duzen dürfen.

Neue Mitarbeiter sollten spätestens am ersten Arbeitstag über die gelebte Praxis informiert werden, um allfälligen Peinlichkeiten zuvorzukommen.

KARRIERESPRUNG

FH Group

Die FH Group, größter Ju- ra-Kaffeevollautomaten- Partner Österreichs, hat mit Florian Pontzen (38) einen neuen Verkaufsleiter für Salzburg.



Christian Salic

Mag. (FH) Patrick Langwallner MBE wechselt von Wüstenrot in das Beraterteam der Werbe- und Designagentur von Christian Salic.



Horvath

Carina Palfrader-Fraz (30) und Peter Schentler (33) übernehmen als Senior Project Manager ab sofort Projektverantwortung bei Horvath & Partners.



PDM Tourism Group

Lisa Frühbauer wird neue Sales- und Marketingdirektorin, Marina Schmid neuer Head of Sales für die Schweiz und Österreich bei der PDM Tourism Group.



Manner

Ab sofort übernimmt Mag. Ulf Schöttl die Marketingleitung bei Manner.



RBI

Peter Lennkh übernimmt Verantwortung für das Firmenkundengeschäft im Vorstand der Raiffeisen Bank International.



Arnold Immobilien

Mag. Ervin Palfy verstärkt das Team des Investmentmaklers Arnold Immobilien.



CBRE

Julian Schramek (35) verstärkt ab sofort bei CBRE die Abteilung Building Consultancy als Senior Project Manager für Österreich und CEE.



Johnson & Johnson

Mag. Dr. Walter Wurzer verstärkt die Geschäftsführung von Johnson & Johnson Medical Austria.



Paysafecard

Michael Pirker ist Head of Business Development bei paysafecard.com.



Mit Work-Life-Balance und Talentmanagement in den Herbst

Die Mitglieder des Human Resources Business Club hatten im September einiges zu erleben und erfuhren so manch neue Strategie.



Hermann Arnold verdeutlichte, dass Talentmanagement einen Beitrag zur Erhöhung der Produktivität eines Unternehmens leisten muss.

Bogenschießen. Hochseilklettern. Feine Fisch- und Käseschmankerl. Durchwegs außergewöhnlich und speziell gestaltete sich das Spätsommerfest des HRBC, dem Human Resources Business Club, in Salzburg. Mit Bewegung, Spaß im Team und Kulinarik sollten dabei der informelle Austausch und das Netzwerken innerhalb des Vereins gefördert werden. Der Themenschwerpunkt „Gesundheit und Work-Life-Balance“ stand an erster Stelle. Und so konnten sich die Mitglieder des HRBC kürzlich bei strahlendem Sonnenschein aktiv mit dem Thema beschäftigen: Nicht nur bei den prozessorientierten Stationen „High V“ (siehe Bild) und „Giant Ladder“ als Instrument zur Teamentwicklung im Hochseilpark oder beim gemeinsamen Erlernen des Bogenschießens mit Langbogen, auch beim geselligen Ausklang des sportlichen Nachmittags in See-

ham bei Fisch- und Käseschmankerln mit herrlichem Blick über das Trumer Seeland wurden Erfahrungen unter Branchenkollegen ausgetauscht.

Talentsuche auf Europäisch

Zu Gast bei der eurofunk Kappacher GmbH in St. Johann/Pongau erhielten HRBC-Mitglieder am 17. September einen interessanten Einblick, wie sich Human Resources mit Talentmanagement neu positionieren lässt und wie mit Talentmanagement-Software Mehrwert geschaffen werden kann.

Hermann Arnold (Mitgründer umantis AG) erläuterte und diskutierte mit den aufmerksamen Teilnehmern, warum Talentmanagement in der Linie oft nicht angenommen wird, obwohl bereits zahlreiche Initiativen in österreichischen Unternehmen zeigen, dass das Managen von Talenten als Erfolgsfaktor angesehen werden kann. Praktische Beispiele verdeutlichten, wie Mitarbeiter und



„High V“: Die einzige Haltemöglichkeit auf dem Seil in rund fünf Metern Höhe ist das Gegenüber.

Bilder: SN/GRUBER

Vorgesetzte in einen Talentmanagement-Prozess involviert werden können und welche bedeutende Rolle Vertrauen und Einfachheit im Erzielen von besseren Ergebnissen und einem wirksamen Talentmanagement zukommen.

Kontakt: HRBC – Human Resources Business Club
Karolingerstraße 40
5021 Salzburg
Telefon: +43 662/8373-407
E-Mail: office@hrb-club.at
www.hrb-club.at