

BEFREITE BÜROHENGSTE

Die Monotonie der langen Arbeitstage weicht einer nie zuvor möglichen Flexibilität



Morgen komm ich später rein



Markus Albers

Das Büro als Zentrum für das Erledigen von Arbeit hat ausgedient. Je eher Firmen umdenken, desto begehrt werden sie als Arbeitgeber sein.

Campus, 239 S., 18,90 €

LEERE BÜROS

Wer einen Laptop oder ein Notebook hat, kann heute von überall aus arbeiten

Ist es nicht ironisch, dass so viele Leute täglich ins Büro gehen, nur um dort auf einen Monitor zu schauen?“, fragt Nicholas Negroponte. Der Professor am Massachusetts Institute of Technology (MIT) pflegt offenkundig eine diplomatische Wortwahl. Was er „ironisch“ nennt, hieße bei anderen „schwachsinnig“ oder zumindest „vorgestrig“. Denn auf Monitore schauen können Menschen überall auf der Welt, wo es eine Internetverbindung gibt. Damit entfällt jede Notwendigkeit, sich Morgen für Morgen ins Büro zu quälen.

Das sieht Markus Albers genauso wie MIT-Professor Negroponte. „Morgen komm ich später rein“ heißt das Buch des Journalisten, in dem er „für mehr Freiheit in der Festanstellung“ wirbt. Damit setzt der frühere „Vanity Fair“-Redakteur einen bewussten Kontrapunkt zur viel besungenen „digitalen Boheme“, die freiberuflich von den Coffee-shops dieser Welt sich selbst verwirklichend den Fortschritt vorantreibt.

Alles gut und schön, sagt Albers, aber was ist mit den Festangestellten? Seine Antwort: Die würden ja gern, wenn sie nur dürften.

Albers ist nicht bereit, das zu akzeptieren. Er fährt jede Menge Beispiele auf, wie große und kleine Unternehmen es Mitarbeitern ermöglichen, einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause oder unterwegs aus zu erledigen. Es folgen Studien, die besagen, wie viel zufriedener die Angestellten sind, die ihren persönlichen Mix aus Büro und Nichtbüro anrühren. Und das, obwohl sich Berufs- und Privatleben dadurch stärker vermischen.

Mit technischen Problemen kann sich kein Arbeitgeber mehr herausreden: Alles längst da, alles längst verfügbar. Es bleiben drei Probleme, wie Albers herausfiltert: die Kontrollwut der Chefs, die Karrierewirkung des ewig langen Bleibens im Büro – und vor allem die Angst des Bürohengsts vor der freien Wildbahn. Dort sei jeder für die Ergebnisse seiner Arbeit selbst verantwortlich. Und dafür, wie sie zustande kommen. *Michael Prellberg* □

Stille Helden

Inke Schulze-Seeger

Als „stille Helden“ firmieren die „Hidden Champions“ der deutschen Wirtschaft, die in ihren Branchen jeweils Großes leisten – abseits der öffentlichen Aufmerksamkeit. Gut 20 Unternehmen wie Bohle („Schwalbe“-Reifen), Edelmann (Verpackungen) und den Medizintechniker Storz lernen Leser in diesem Büchlein kennen. Es sind kurze Geschichten, die angestrengt launig daherkommen. Autorin Inke Schulze-Seeger mag hoffen, dass Leser sich am erbaulichen Ton ergötzen.



Cornelsen, 88 S., 14,95 €

Praktische Psychologie für den Umgang mit Mitarbeitern

Michael Lorenz & Uta Rohrschneider

Geld bringt auf Dauer nichts, Sanktionen bringen ebenso wenig. Wer Mitarbeiter führen und dabei das Optimum aus ihnen herausholen will, muss Sinn und Bestätigung in der Arbeit vermitteln. So weit, so bekannt. Michael Lorenz und Uta Rohrschneider klassifizieren Mitarbeiter in „Stars“, „Workhorses“, „Problems“ und „Deadwoods“ und zeigen, wie diese vier Gruppen geführt werden können – und geführt werden wollen.



Campus, 235 S., 39,90 €

Code Rouge

Vok Dams & Colja M. Dams

Marketing verändert die Welt – mindestens! Wer's glaubt ...



Vok Dams und sein Sohn Colja wollen diese Skepsis auflösen, indem sie wissenschaftlich untermauerte „Gesetze des Erfolgs für Events und Live-Marketing“ zusammentragen. Mit der Wissenschaft ist es zwar nicht weit her, aber durch die Lektüre wird vermittelt, wie stark Marken von Emotionen leben – und wie diese Gefühle fabriziert werden.

Frankfurter Allgemeine Buch, 200 S., 34 €