





File Edit Layout Insert Tables Charts View

Font Arial 16 Bold Italic Underline Text Color Background Color

General Number

Normal 2 Percent 2 Neutral Calculation Check

Ab Ab

G25

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	No.	Marketing Budget	Categories	Unit	Dec-15	Jan-16	Feb-16	Mar-16	Apr-16	May-16	Jun-16	Jul-16
2	10460	Benefits	1-Personal	0	12,034	13,565	10,674	13,095	16,392	12,357	20,775	24,766
3	35246	Payroll taxes	1-Personal	0	345	347	154	1,953	374	534	-	-
4	76745	Salaries	1-Personal	1	521	434	178	519	1,850	543	764	133
5	76023	Commissions and bonuses	1-Personal	0	0	2,300	189	90	23	456	246	346
6	23674	Personnel Total	1-Personal	1	12,900	16,646	11,195	15,657	18,639	13,890	25,326	25,599
7	14678	Web Research	2-Marketing	2	6,000	2,300	5,000	1,500	1,200	1,266	1,500	4,600
8	10567	Independent Reseach	2-Marketing	1	2,000	5,420	3,000	2,100	900	580	4,252	3,674
9	96643	Firm Research Fees	2-Marketing	0	8,200	4,900	2,000	8,000	-	4,500	8,800	7,550
10	17695	Market Research Total	2-Marketing	3	16,200	12,620	10,000	14,600	10,100	5,312	10,252	15,074
11	94015	Promotions	3-Commu	2	1,239	190	1,245	432	134	357	2,466	-
12	75321	Branding	3-Commu	1	522	431	573	323	612	453	355	-
13	95235	Web Advertising	3-Commu	1	10,432	-	10,430	14,093	12,890	13,555	24,890	45,780
14	32564	Direct Marketing	3-Commu	0	-	532	156	1,090	234	425	236	3,688
15	68508	Newspaper Advertising	3-Commu	0	-	1,243	12	567	34	346	865	3,467
16	06342	Communication Total	3-Commu	4	12,662	19,330	12,416	16,505	13,904	15,136	28,812	56,965
17	89063	Travel	4-Other	0	19,300	15,333	15,000	15,890	12,009	1,367	247	478
18	07421	Phone	4-Other	0	200	150	155	200	120	145	207	109
19	93012	Computer/Office Equipment	4-Other	2	400	500	100	200	500	100	500	770
20	24601	Postage	4-Other	0	683	153	356	235	746	462	678	346
21	35151	Other Total	4-Other	2	20,583	16,136	15,611	16,525	13,375	2,074	1,632	1,703
22	10460	Benefits	1-Personal	0	12,034	13,565	10,674	13,095	16,392	12,357	20,775	24,766
23	35246	Payroll taxes	1-Personal	0	345	347	154	1,953	374	534	-	-
24	76745	Salaries	1-Personal	1	521	434	178	519	1,850	543	764	133
25	76023	Commissions and bonuses	1-Personal	0	0	2,300	189	90	23	456	246	346

Sheet 1 Sheet 2 +

esc F1 F2 F3 F4 F5 F6 F7 F8 F9 F10 F11 F12

delete

tab Q W E R T Y U I O P [ ] \ /

caps lock A S D F G H J K L ; ' , . /

shift Z X C V B N M < > ? /

fn control option alt alt option

fn control option alt alt option



10:10

### Inbox

Customer no.145 (2)  
Re: Company info

Mr. Robert Company group  
Are you innovative or are you  
ready to get started through passive income?

me friends (6)  
Re: On 18 October at 11:18

Join us  
New Sign-up on Computer

Customer no.286 (1)  
Company info

Mr. Arina @aad J. Company group  
How your marketing plan

Customer no.029  
Re: Are you a new member?







MAXXMILL 500

SIEMENS

SIEMENS

ZOLLER

www.zoller-a.at

Erfolg ist messbar





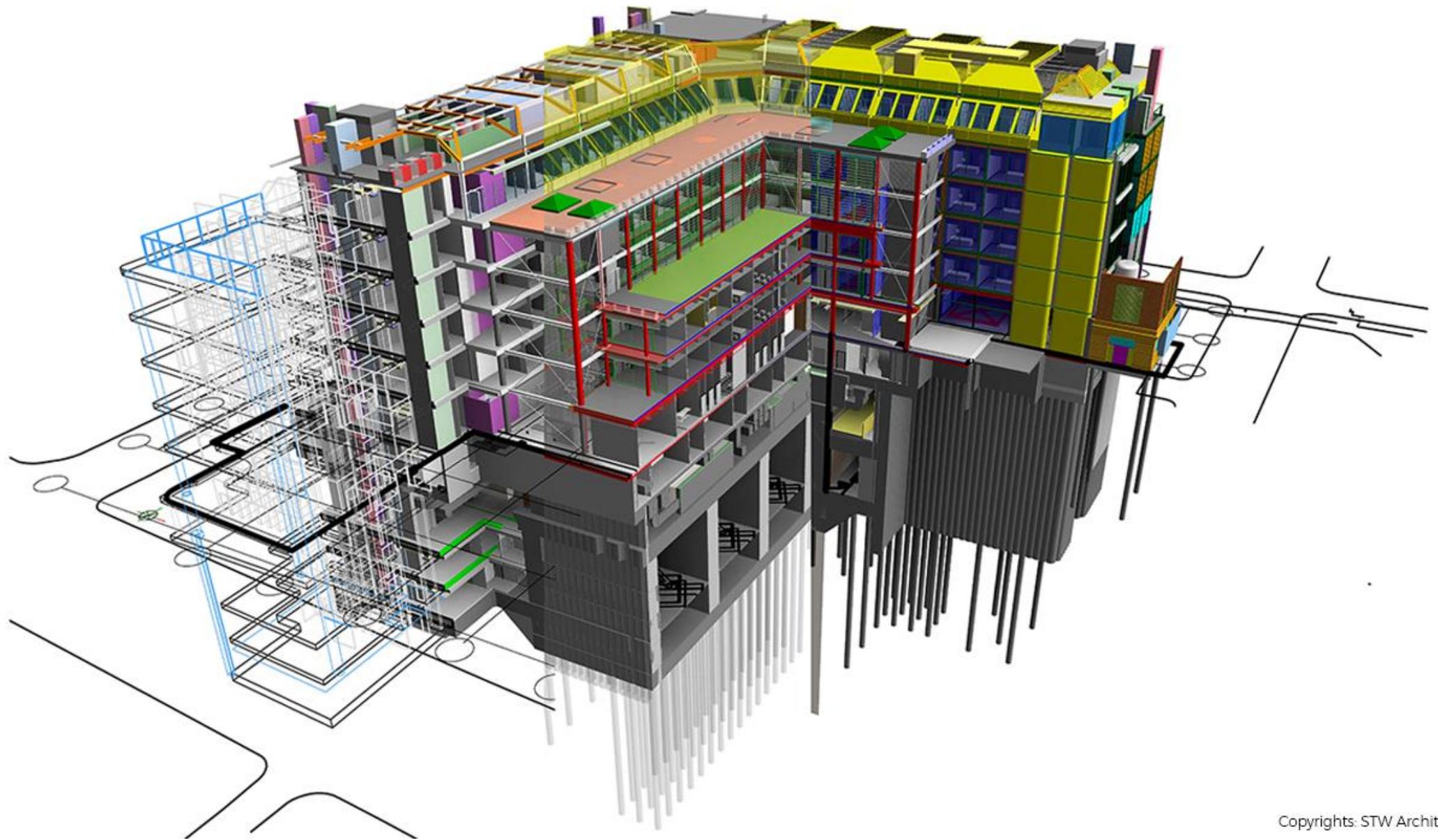
Ekso Vest by eksoBIONICS / 4,3kg / ~5.000\$











Quelle: [www.wsp.com](http://www.wsp.com)

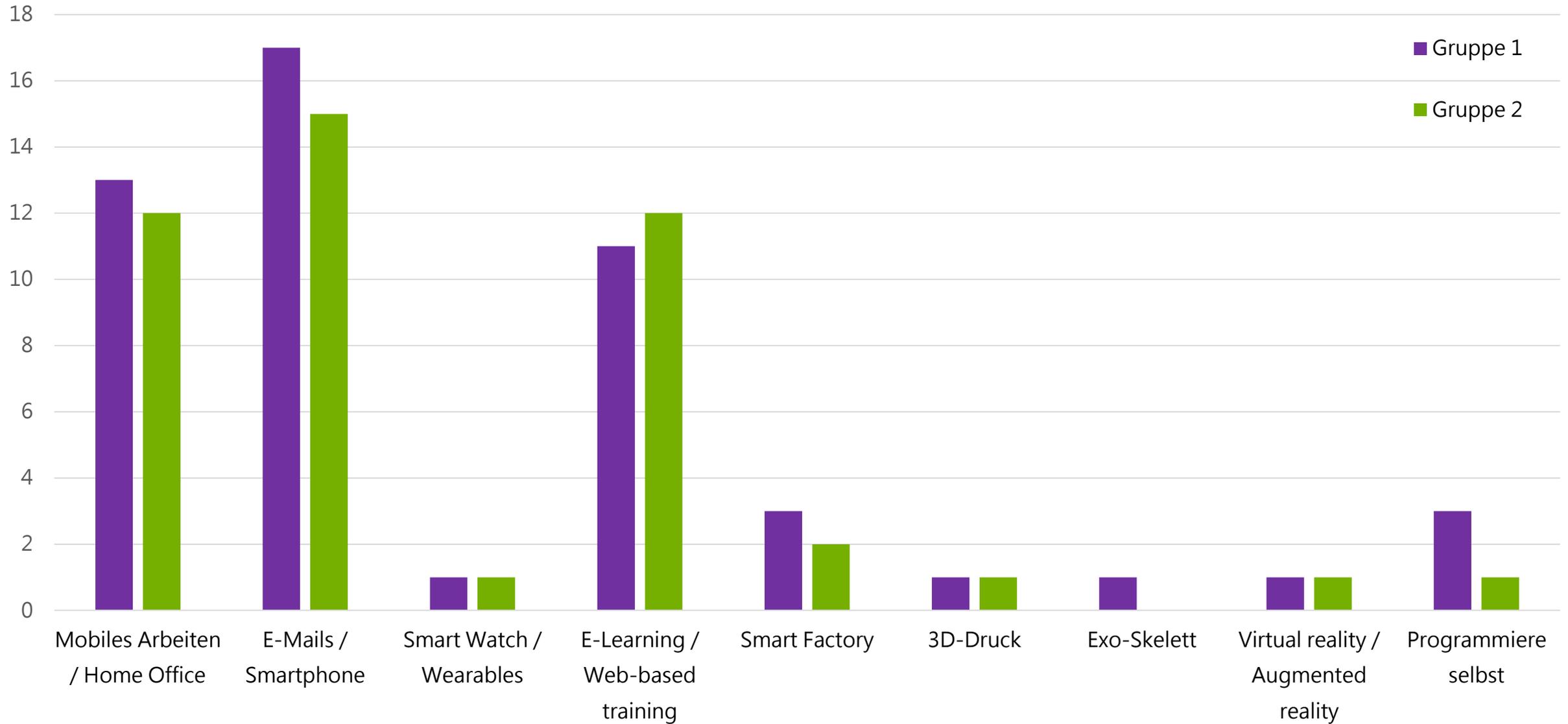
Copyrights: STW Architects / Bouygues UK

Wie digital ist Ihr Job?

Live-Umfrage



# Wie digital ist Ihr Job?

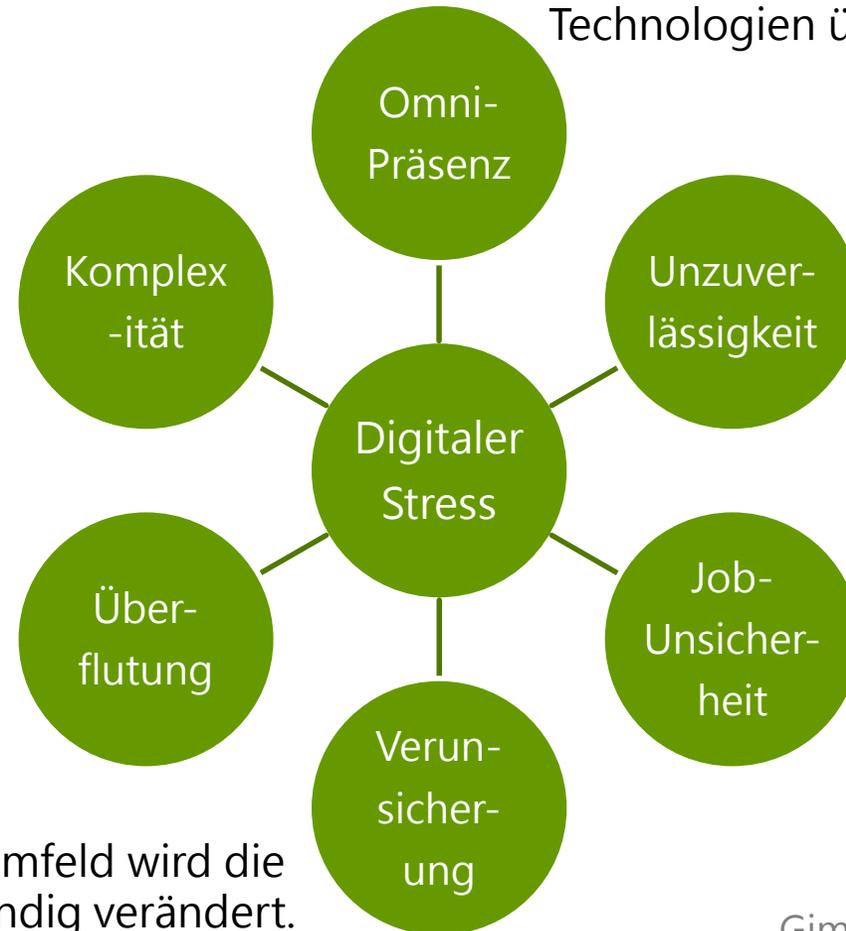


# Digitaler Stress

Neue digitale Technologien finde ich oft zu komplex zu verstehen und zu komplex um sie zu benutzen.

Ich bin gezwungen mein Arbeitsverhalten zu verändern, damit ich mich an neue digitale Technologien anpassen kann.

In meinem Umfeld wird die Computer-Software ständig verändert.



Ich habe das Gefühl, dass mein Privatleben von digitalen Technologien übernommen wird.

Ich finde die von mir genutzten IT-Systeme funktionieren nicht zuverlässig.

Ich habe konstant das Gefühl, dass meine Zukunft durch neue digitale Technologien gefährdet ist.

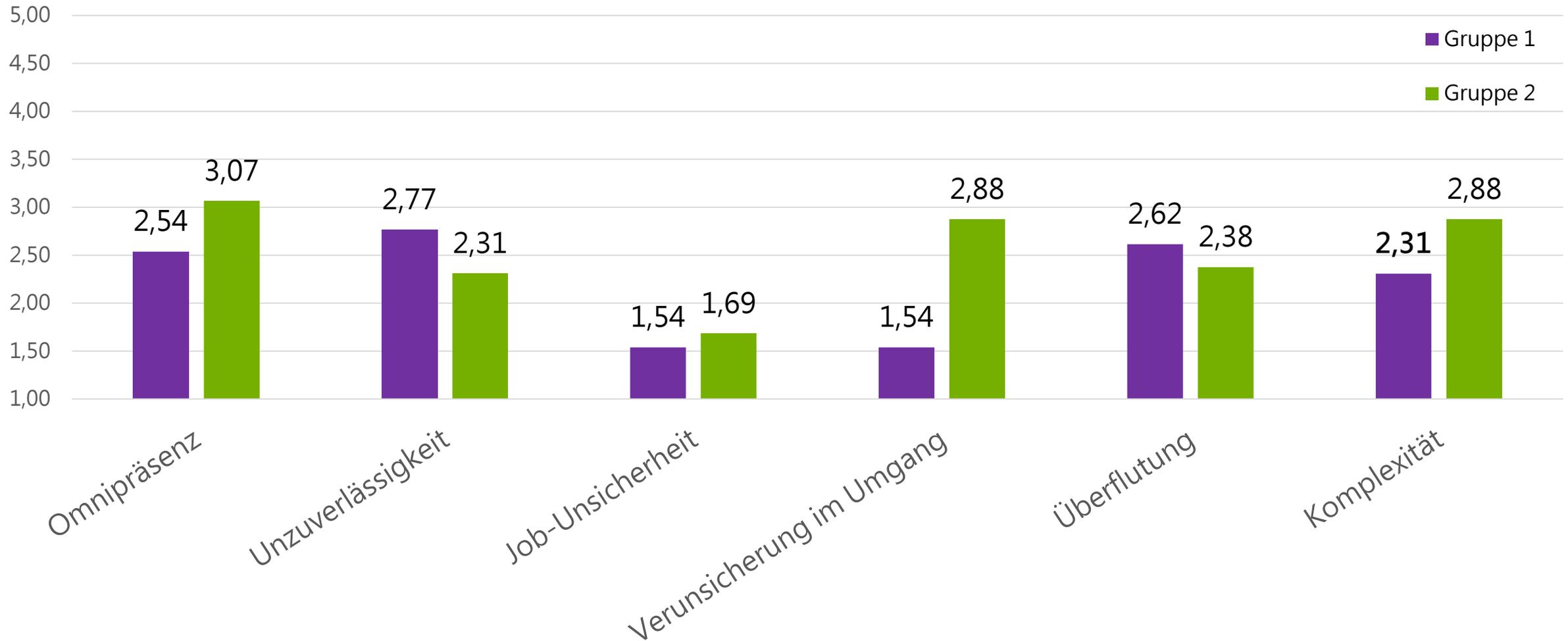
Gimpel et al. (2018). Digitaler Stress in Deutschland.

Wie hoch ist  
Ihr digitaler Stress?

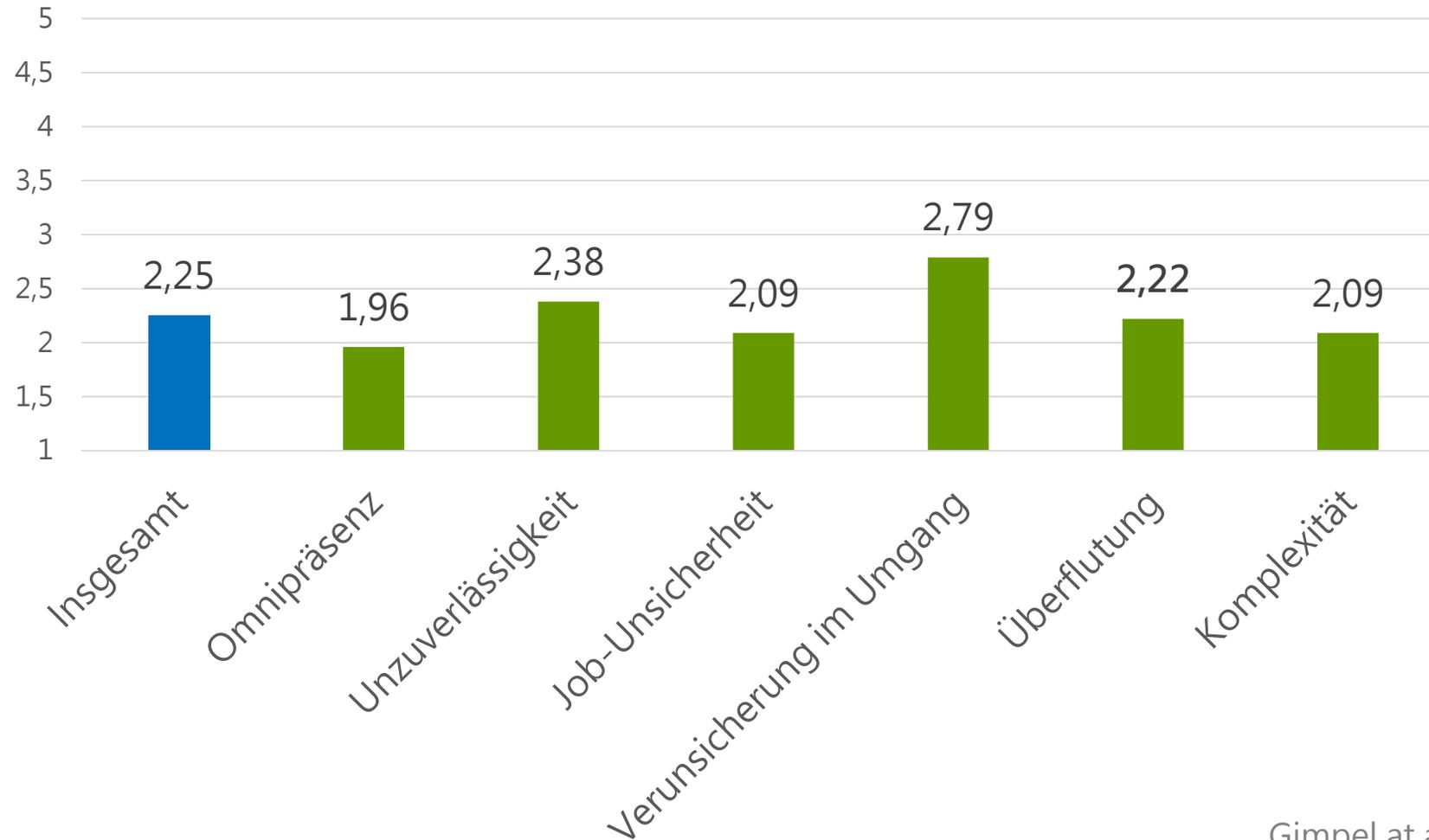
Live-Umfrage



# Wie hoch ist Ihr digitaler Stress?



# Digitaler Stress – Repräsentativ für DE



Am höchsten für  
25-34-Jährige +  
hoch komplexe Jobs

Reduziert durch  
Kompetenz und  
Digitalisierung

Gimpel et al. (2018). Digitaler Stress in Deutschland.

# Digitaler Stress und seine Konsequenzen

Verringert die Arbeitszufriedenheit & eingeschätzte Performance

Hoher Zusammenhang mit

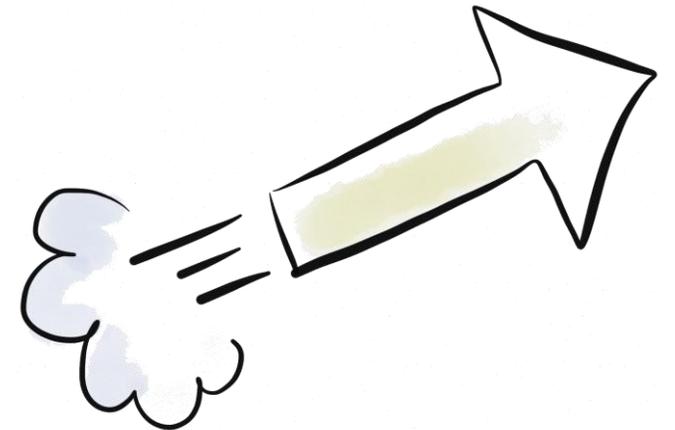
- Work-Life-Konflikt
- Emotionaler Erschöpfung (Aspekt von Burn-out!)
- Erhöhter Bindung an den Arbeitsplatz
- Körperlichen Beschwerden (Kopfweg, Schlafstörungen, Müdigkeit)

Gimpel et al. (2018). Digitaler Stress in Deutschland.

# Digitalisierung und Beschleunigung

Erhöhte Geschwindigkeit im Leben seit 1990ern

- Konstante Veränderungen z.B. in Technologien
- Schnelle Informationskultur
- Lebenslanges Lernen gefordert
- Erhöhte Arbeitsverdichtung
- Erhöhter Zeitdruck



Korunka & Kubicek (2017). Job demands in a changing world of work.

# Digitalisation = positiv

- + Ermöglicht flachere Organisationsstrukturen mit weniger Mittel-Management  
= mehr Autonomie (+ mehr Verantwortlichkeit) für Beschäftigte
- + Weniger Dokumentation
- + Einfacherer/schnellerer Zugang zu Wissen und Unterstützung

# Bedenken von Beschäftigten

- Neue Arbeitsabläufe
- Höhere Komplexität
- Höhere Geschwindigkeit
- Versagensangst bei neuen Aufgaben
- Angst ersetzbar zu sein
- Angst den Job zu verlieren



Welche Funktion hat  
**Unternehmenskultur** bei der  
Digitalisierung?

Wann ist sie hilfreich?

Wann ist sie kontraproduktiv?

work-life-balance?



# Unternehmens- Kultur

Informations-  
weitergabe



Druck

Isolation

Zeiterpar-  
nis

Kommunikations-  
förderung



Starrheit

pers. Kontakt

Datenschutz

Mobilität

Flexibilität

M. Neuland

Klare Vereinbar,  
Ausgsppt. zu  
Antwortdauer Mails

„Bei uns geht das nicht.  
Das haben wir noch nie  
gemacht.“

„  
Angste, Wider-  
stände gegenüber  
Neuem/Veränderung  
Information,  
gesprächsbereit,  
Zuhören

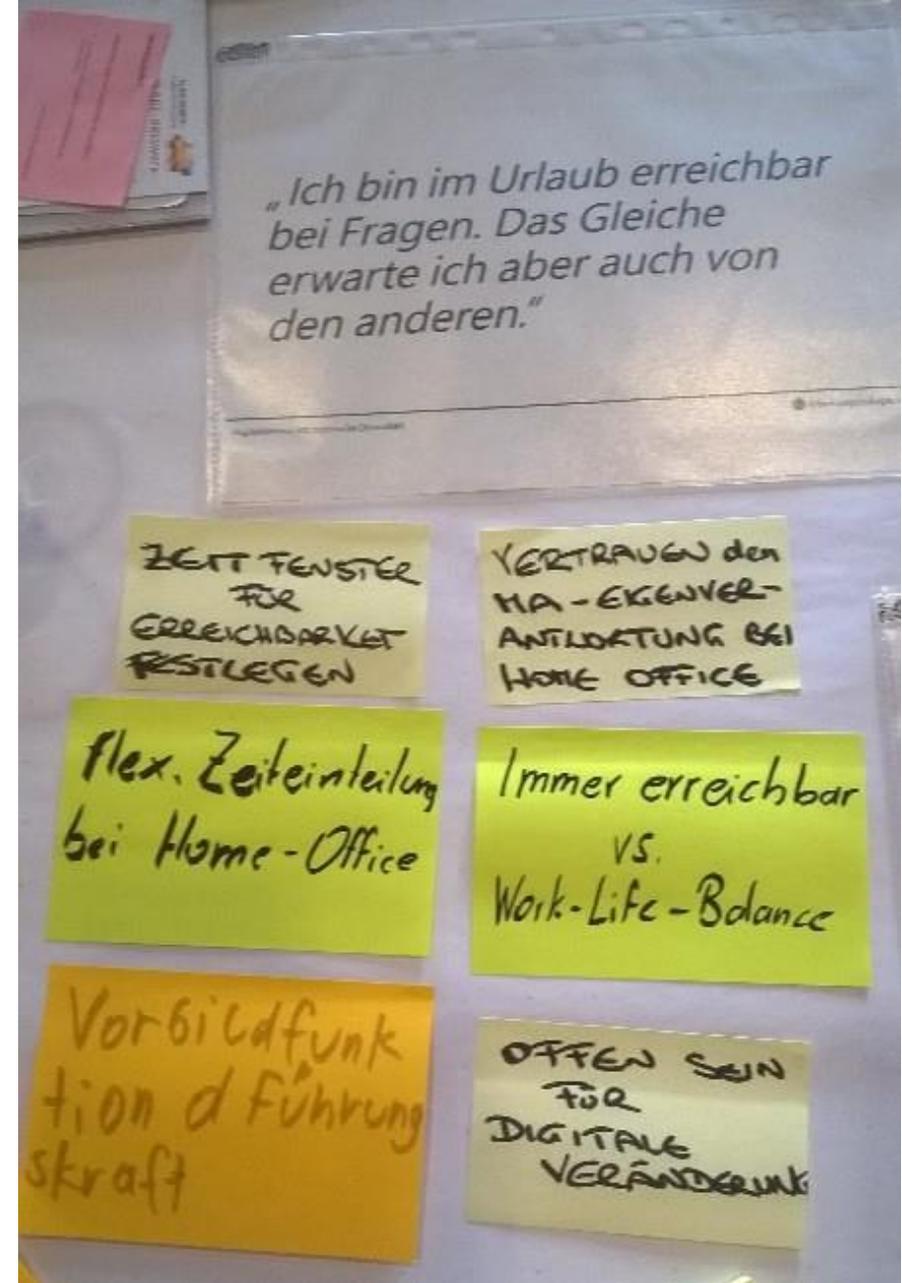
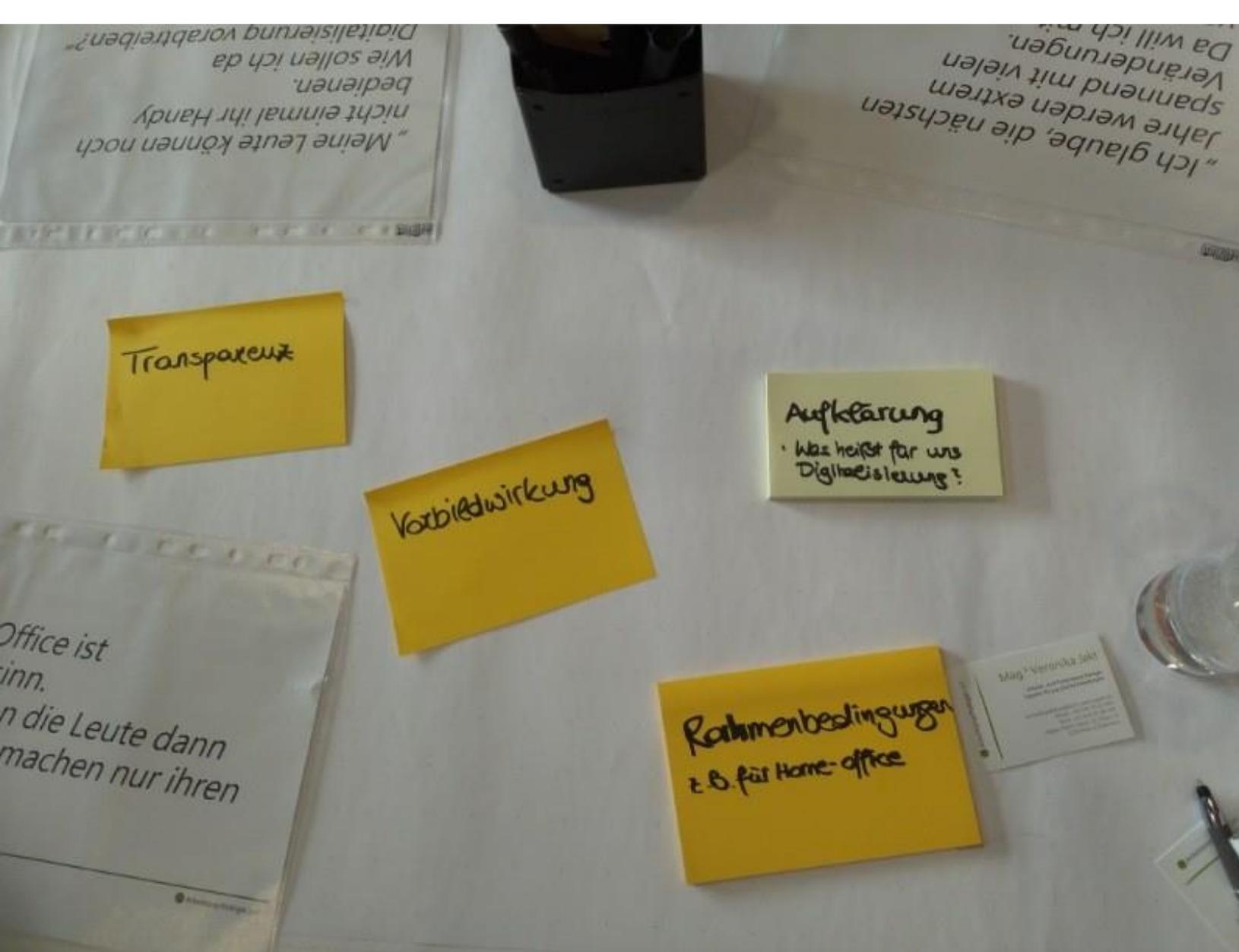
„Wir müssen wieder mehr  
miteinander reden statt  
einfach nur Mails zu schicken.“

Persönl. Gespräch  
ist nicht ersetzt

Ausgewogener  
Gebrauch  
mail / Gespräch

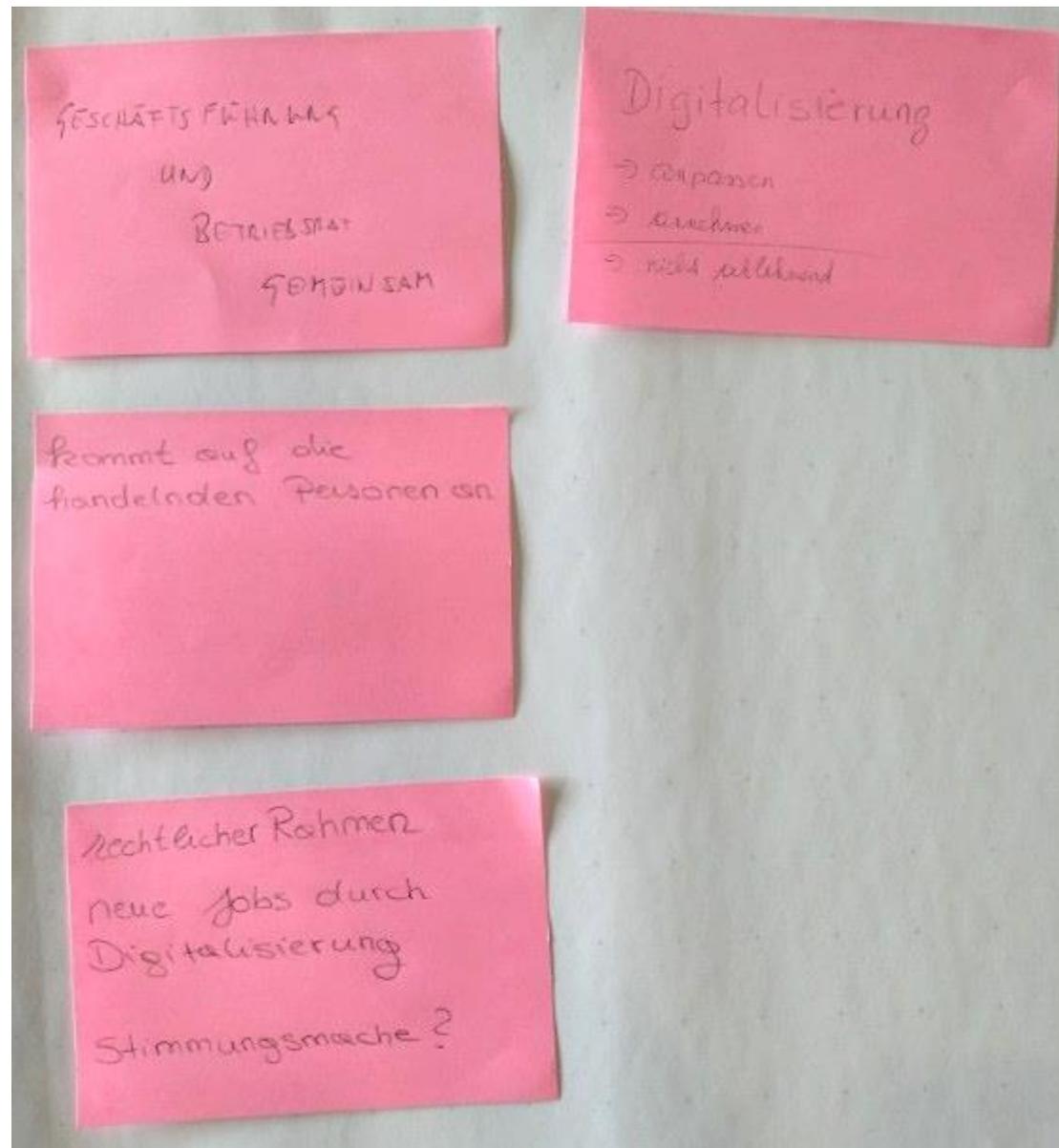
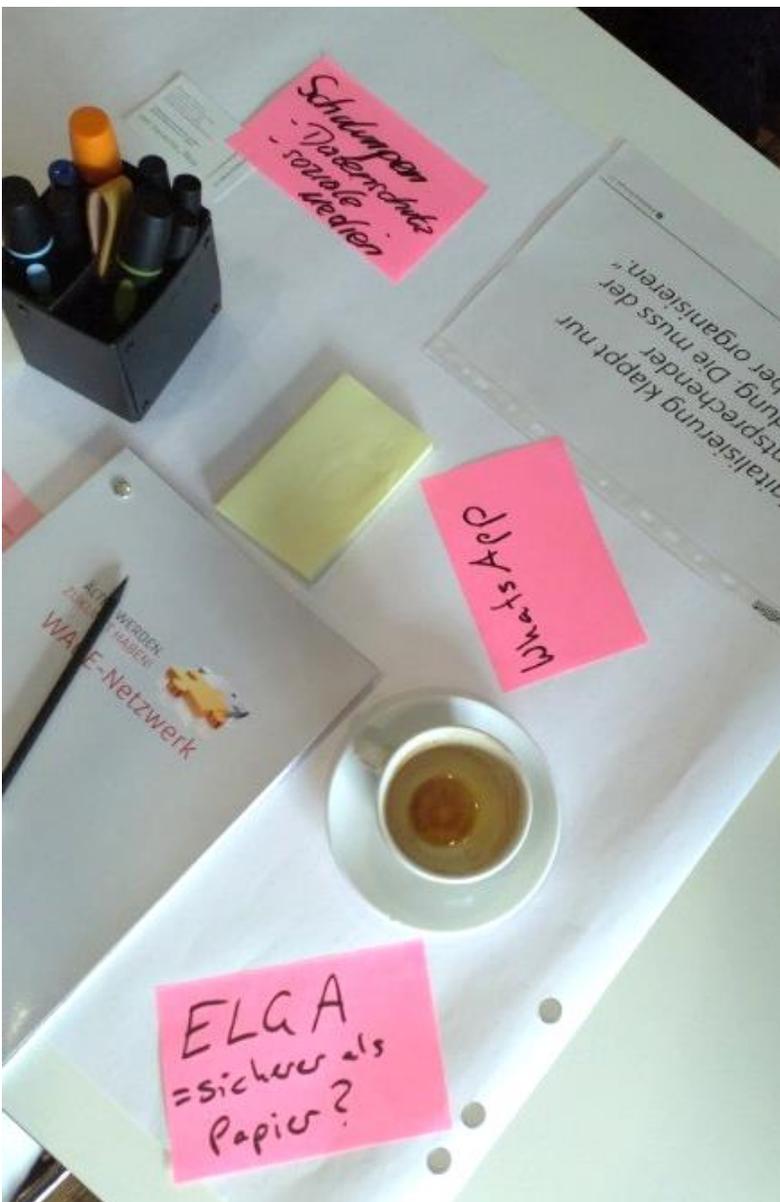
Welche Rolle können  
**Führungskräfte**  
bei der Digitalisierung haben?

Vorbild? EntscheiderIn?  
SkeptikerIn?



Welche Rolle sollten  
**Betriebsräte**  
bei der Digitalisierung  
einnehmen?

Bremse? BeraterIn?  
Aktive WegbereiterIn?



Den Wandel vorbereiten



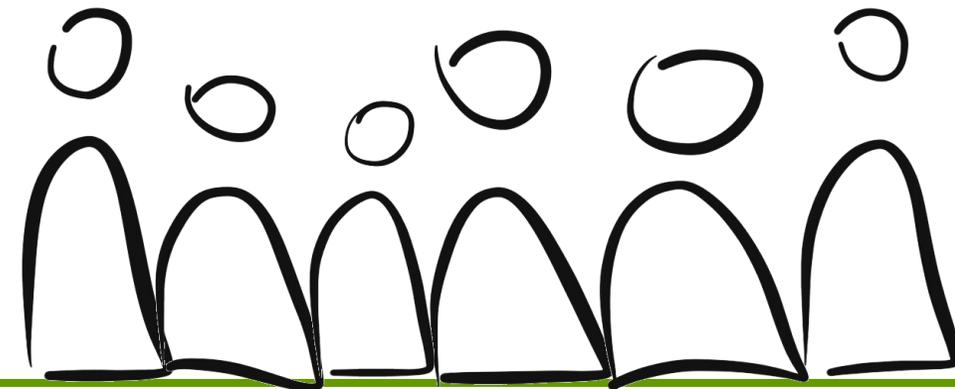
# Welche Beschäftigten brauchen Sie?

Vorgesetzte und MitarbeiterInnen:

- Bereit neue Dinge zu lernen und Offenheit für Innovation
- Bereit sich in den Prozess einzubringen
- Blicken über den Tellerrand hinaus
- Bereit mit anderen zu kommunizieren

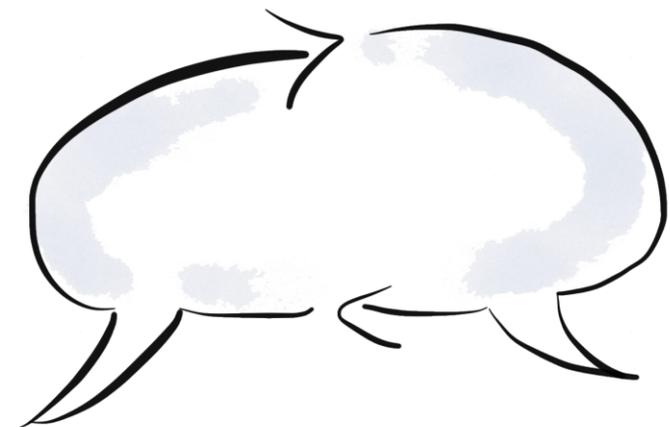
Nicht notwendig:

- Hoch qualifiziert
- Jung



# Seien Sie ein Vorbild!

- Sprechen Sie offen über Bedenken, Schwierigkeiten und Stressfaktoren.
- Sprechen Sie über Fehlentscheidungen und Fehler.
- Geben und nehmen Sie Feedback an um gemeinsam zu wachsen!



# Innovative Kultur ermöglichen

- Erhöhen Sie Autonomie und Entscheidungsspielräume = höchster Einfluss auf Kreativität
- Vertrauensvolle und persönliche Beziehungen
- Vielfalt von Aufgaben und Anforderungen
- Fördern Sie Kreativität, neue Lösungen und Innovation.



Grimm (2016). Innovationsförderliche Arbeitsbedingungen.

# Veranstaltungstipp: Kostenloser Online-Kongress „Pioniere der Prävention“



[www.apjakl.at/index.php/pdp](http://www.apjakl.at/index.php/pdp)

# Hör Tipp: Kostenloser Minikurs mit 3 Modulen



[www.apjakl.at/index.php/kostenlos/anmeldung-psychische-belastungen](http://www.apjakl.at/index.php/kostenlos/anmeldung-psychische-belastungen)

# Lesetipp: Innovationsförderliche Arbeitsbedingungen



[www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igafakten/igafakten-9/](http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igafakten/igafakten-9/)



 **Arbeitspsychologie Jakl**  
Mit Ihnen. Für Sie.

Mag. Veronika Jakl  
veronika.jakl@apjakl.at  
www.apjakl.at