SAMSTAG/SONNTAG, 22./23. AUGUST 2015

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 374658 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

DIE ANGST DER MANAGER VOR DEM LOSLASSEN

Immer weiter bis zum bitteren Ende?

Viele Führungskräfte stecken im Dilemma: Sie sehnen sich danach, einen wertvollen Beitrag zu etwas Sinnvollem zu leisten, quälen sich im Alltag aber mit Sinnlosem ab und fühlen sich leer. Durchhalteparolen helfen da ebenso wenig wie der Gang zum Arzt. Besserung bringt nur ein harter Einschnitt. *Von Winfried Prost (*)*

Wie geht es Ihnen heute? Was gibt Ihnen Energie? Was macht Ihnen zu schaffen? Ist Ihr Job eine Herausforderung oder eine Zumutung? Und beziehen Sie Ende Monat Lohn oder Schmerzensgeld?

Solche Fragen sind ungewohnt für Führungskräfte. Manager machen ihren Job, koste es, was es wolle, für Befindlichkeiten ist da wenig Platz. So funktionierte auch Artur K., 52-jähriger Abteilungsleiter in einem Konzern und Vater dreier Kinder. Erste Stresssignale blendete er aus, quälte sich durch die Tage, hielt sich an Durchhalteparolen, schlief schlecht, hatte Mühe mit der Konzentration. K. tröstete sich mit der Hoffnung, das werde sich wieder einpendeln. Dann ging es eines Tages nicht mehr, der Arzt fand nichts Konkretes, diagnostizierte eine Erschöpfungsdepression und schrieb den Patienten drei Monate krank. K. zweifelte an sich und sagte, jetzt, mit dieser Krankheitsgeschichte, müsse er froh sein, wenn ihm sein Arbeitgeber noch einmal eine Chance gebe. Auf die Idee, dass der Job das Problem sein könnte, dass er krank geworden war wegen der unhaltbaren Zustände bei der Arbeit, waren weder der Arzt noch er selber gekommen. Erst im Coaching realisierte K., dass sein Job eine Zumutung war und er so wirklich nicht weiterarbeiten wollte. Schliesslich nahm K. all seinen Mut zusammen, kündigte den Job und fand sechs Wochen später eine andere Stelle in einem Unternehmen, in dem Unternehmenskultur gelebt und nicht nur ins Leitbild gedruckt wird. Seine Symptome haben sich nach dem Stellenwechsel aufgelöst.

Alles im Griff

Wäre K. ein Einzelfall, hätte seine Geschichte keine weitere Relevanz. Aber in sehr vielen Unternehmen arbeiten Führungskräfte wie er, die mit immer grösserem persönlichem Aufwand versuchen, von oben vorgegebene Ziele zu erreichen; die versuchen, einen Job, der noch vor wenigen Jahren auf acht oder zehn Schultern verteilt war, alleine zu machen; die dabei den Anschein erwecken müssen, sie hätten alles im Griff, obwohl sie längst nicht mehr in Balance sind und kaum Wertschätzung erfahren.

Wer in dieser Situation zu einem Arzt geht, bekommt in der Regel Namen für seine Symptome plus Medikamente und ein Attest der Arbeitsunfähigkeit. Der psychische Druck wird dadurch in den meisten Fällen noch grösser. Denn die temporäre Erlaubnis, nicht zur Arbeit zu fahren, macht nichts besser, solange sich nichts am Grundproblem ändert: dass viele Führungskräfte nicht mehr an einer Energiequelle angeschlossen sind bei dem, was sie tun, sondern nur noch sinnlos ihren Akku leer fahren.

Winfried Prost: «Wieder in das Zentrum eigener Kompetenz und Berufung finden.»

Es ist ein himmelweiter Unterschied, ob sich jemand für sinnvolle oder sinnlose Ziele und Aufgaben ins Zeug legt: Wenn man sich zu etwas berufen fühlt, entwickelt man erstaunliche Kräfte und spürt keine Müdigkeit. Als sinnlos empfunden Vorgaben dagegen erzeugen Druck, machen unzufrieden und krank.

Ausharren am falschen Ort

Meine Erfahrung aus Tausenden von Coachings zeigt, dass nach der ersten Orientierung im Berufsleben und der anfänglichen Ein- und Unterordnung das Bedürfnis nach autonomem, sinnorientiertem Handeln ständig wächst. Mit über 45 Jahren geraten viele in ein Dilemma: Sie hätten die Erfahrung und Urteilsfähigkeit für reifes, selbstbestimmtes Handeln. Sie wüssten auch in anderen Bereichen oft Rat und könnten selbst für ihre Chefs ein wertvoller Coach sein. Aber nichts davon ist gefragt, erwartet wird, dass diese erfahrenen Berufsleute klaglos Aufträge ausführen und sich jederzeit auch weniger erfahrenen, teilweise inkompetenten Chefs unterordnen. Diese Situation ist erniedrigend und macht auf Dauer krank. Die Ohnmacht bei gleichzeitig hoher Arbeitslast führt – je nach Temperament – zu Unzufriedenheit, Wut, Zynismus, Selbstzweifeln oder Resignation. Manche machen sogar das Alter für ihre missliche Lage verantwortlich und reden sich ein, ihre Kräfte liessen nach. Dabei handelt es sich nicht um Alterserscheinungen, sondern um eine schleichende Auflösung der eigenen Identität durch Passivität und Ausharren am falschen Ort.

Als Coach erlebe ich immer wieder, wie viel Energie Menschen entwickeln, die wieder in das Zentrum ihrer eigenen Kompetenz und Berufung finden – unabhängig vom Alter. Ein psychologisches Grundaxiom dazu lautet:

Wo deine Neigung, da ist deine Kraft,
wo deine Kraft, da ist deine Wirkung,
wo deine Wirkung, da ist Aufmerksamkeit,
wo Aufmerksamkeit, dahin kommt meistens auch Geld.

(Fortsetzung auf der letzten Seite)

DIE LETZTE SEITE

› **Business Travel**
MICE 2015: Trends & Entwicklungen

› **Stellentrend-Barometer**
Tops und Flops

› **Aktuelle Bildungsangebote**

(Fortsetzung Artikel Frontseite)

Es lohnt sich also, sich auf die Suche nach seiner Neigung zu machen. Körperliche Symptome sind oft ein Fingerzeig, dass wir uns aus unserem Zentrum entfernt haben und zu stark fremden, für uns ungesunden Spielregeln unterwerfen.

Den Weg selber gehen

Die schlechte Nachricht lautet: Wenn man bereits in einer Abwärtsspirale ist, kann es die eigenen Kräfte auf den ersten Blick überfordern, sich freizuschwimmen und etwas Neues in Angriff zunehmen – zumal Chefs, Kollegen, Freunde und Partner in der Regel eher bremsen.

Die gute Botschaft lautet: Jeder muss den Weg zwar selber gehen, er muss dabei aber nicht alleine bleiben. Es gibt mittlerweile einen ganzen Berufsstand von erfahrenen und professionellen Helfern: Coaches. Wer in Veränderungssituationen ein Coaching in Anspruch nimmt, signalisiert damit keine Schwäche, sondern investiert in seine Zukunft. Wenn die weltbesten Sportler auf Coaches setzen, könnte sich das auch für Führungskräfte auszahlen. Nicht weil der Coach besser wüsste, was zu tun ist, sondern weil er seine Kunden darin unterstützt, es herauszufinden und den Weg anschliessend auch zu gehen. Denn ein guter Coach ist jemand, der einen ermutigt das zu tun, was man eigentlich immer schon tun wollte, sich allein aber nicht zu tun getraute.

(*) Winfried Prost ist Führungs- und Persönlichkeits-Coach, Coach-Ausbilder, Leiter der Akademie für Ganzheitliches Coaching und Präsident des Verbandes Ganzheitliches Führungs- und Persönlichkeits-Coaching e.V. (www.akademiecoaching.ch)

BUSINESS TRAVEL

MICE 2015: Trends & Entwicklungen

Foto: shutterstock

Wenn es um geschäftliche Veranstaltungen geht, werden Unternehmen immer kostensensitiver. Die Beschaffung von Leistungen im Bereich Meetings, Incentives, Conventions und Events (kurz: MICE) wird vermehrt in das Beschaffungsmanagement oder in die Einkaufsabteilung verlegt. So können Volumina konsolidiert und Einsparmöglichkeiten besser genutzt werden. Wie bei klassischen Geschäftsreisen werden heute auch für Meetings und Incentives Reiserichtlinien definiert. Bei der Umsetzung eines globalen MICE-Programms sehen sich jedoch viele Firmen mit Herausforderungen konfrontiert.

Meetings und Events sind von Natur aus vielfältig. Die Verantwortung der MICE-Kosten liegt deshalb nicht selten bei mehreren internen Stellen ohne zentrale Koordination. Dadurch geht viel Einsparpotenzial verloren. Eine Konsolidierung des internen MICE-Programms kann hier Abhilfe schaffen und Unternehmen eine stärkere Kontrolle über ihre Meeting- und Incentive-Ausgaben ermöglichen. Als nächster Schritt sollte die Integration in ein globales Programm erfolgen, das Kosteneinsparungen, konsolidierte Reportings, Compliance- und Reiserichtlinien sowie ein professionelles Risk Management optimal aufeinander abstimmt.

In unserer globalisierten Welt finden Meetings vermehrt im Ausland statt. Laut der Hogg Robinson Group (HRG), einer internationalen Travel Management Company, sind die aktuellen Top-Meeting-Destinationen Warschau, Budapest, Prag, Dubai und Istanbul. Ziele, die durch ihr gutes Preis-Leistungs-Verhältnis sowie ihre attraktiven Flugverbindungen punkten. Bei Schweizer Firmen stehen auch fernere Regionen auf dem Reiseplan. Diesem Trend entsprechend stellt HRG fest, dass Unternehmen vermehrt Wert auf ein gutes, internes Risikomanagement legen. Bei Meetings und Incentives auf der ganzen Welt ist es notwendig, zu wissen, wo sich jeder einzelne Mitarbeiter gerade befindet. Nur so kann das Unternehmen bei plötzlichen Krisen, Konflikten oder Naturkatastrophen umgehend und zielgerichtet reagieren.

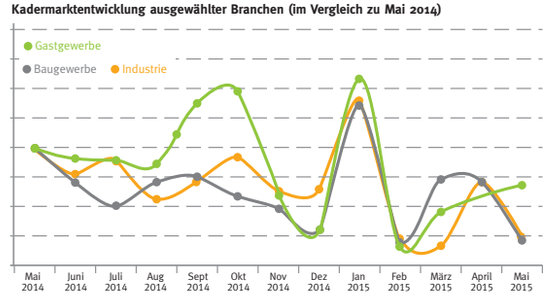
Von Nina Aryapour, Beraterin in der auf die Reiseindustrie spezialisierten PR-Agentur Primus Communications (www.primcom.com).

STELLENTREND BAROMETER

Tops und Flops

Von Mai 2014 bis Mai 2015 wurden in der Industrie 114 460, im Baugewerbe 22 850 und im Gastgewerbe 13 870 Stelleninserate veröffentlicht. Sowohl für die Industrie als auch für das Bau- und Gastgewerbe war es ein positiver Start ins Jahr 2015. In allen drei Branchen wurden im Januar die meisten offenen Positionen ausgeschrieben. Im Bau- und Gastgewerbe war der Februar der schwächste Monat, für die Industrie wurden im März die wenigsten Stellen ausgeschrieben. Insgesamt ist bei allen drei Branchen ein negativer Entwicklungstrend in den vergangenen zwölf Monaten zu beobachten.

Kadermarktentwicklung ausgewählter Branchen (im Vergleich zu Mai 2014)



Basis: Auswertung von 23 Printmedien und 12 Online-Jobbörsen

Was sagen die Inserenten?

Schweizer Stelleninserenten, die IT-Fachkräfte suchen, erhalten im Vergleich zum Gesamtkadermarkt weniger Bewerbungen auf ihre Inserate. Während im Gesamtkadermarkt 31,2 % der Unternehmen mehr als 25 Bewerbungen auf eine Stellenausschreibung erhalten, sind es bei IT-Offerten gerade einmal 13,0 %. Dies wirkt sich auch negativ auf die Einstellungswahrscheinlichkeit aus, die mit 44,6 % niedriger ausfällt als im Gesamtkadermarkt (66,9 %). Dies ergab eine Befragung unter insgesamt 579 Schweizer Stelleninserenten zwischen Januar und Mai 2015.

Zahl des Monats

9347 Unternehmen haben im Mai ihre Kaderangebote in Zeitungen und Online-Jobbörsen veröffentlicht.

AnzeigenDaten.ch

AnzeigenDaten ist ein Service der index Internet und Mediaforschung GmbH. AnzeigenDaten wertet Stelleninserate in 35 Schweizer Print- und Online-Medien sowie Stellenofferten von Firmen-Websites aus.

AKTUELLE BILDUNGSANGEBOTE

Führung des VR-Sekretariats & Integr. Compliance
Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung von VR-Sekretärinnen und VR-Sekretären
Datum: Freitag, 11. September 2015
Dauer: 1 Tag
Ort: Radisson Blu Hotel, Zürich
Infos: Swiss Board School am IMP-HSG
www.icfcg.org, Tel. 071 224 23 72

Workshop In Form – informiert
Refresher-Workshop für Stiftungsräte von Pensionskassen: 2 Tage Ausbildung, Diskussionen und Austausch
Datum: Dienstag, 22. September 2015
Dauer: 2 Tage
Ort: Beau Rivage Interlaken
Infos: VPS Verlag Personalvorsorge und Sozialversicherung AG
www.schweizerpersonalvorsorge.ch,
Tel. 041 317 07 07

Führung und Aufsicht von Sportorganisationen
ERFA-Tagung für Präsidenten und Mitglieder des Verwaltungsrates von Sport-Organisationen
Datum: Freitag, 13. November 2015
Dauer: 1 Tag
Ort: Radisson Blu Hotel, Luzern
Infos: Swiss Board School am IMP-HSG
www.icfcg.org, Tel. 071 224 23 72

Planen Sie jetzt Ihre persönliche Weiterbildung!
QR-Code scannen und sofort weitere Details erfahren. Auf dem Smartphone erhalten Sie Zusatzangaben zu obigen Weiterbildungsangeboten sowie Kontaktinformationen und weiterführende Links.

Zudem finden Sie viele weitere Kurse, Seminare, Lehrgänge und Nachdiplomstudien.

m.seminare.ch/agenda

weiterbilden… …weiterkommen! www.seminare.ch

ALPHA DER KADERMARKT DER SCHWEIZ