

Karriere

Zittrige Stimme auf großer Bühne: Mehr als die Hälfte der Führungskräfte leidet unter Redeanst. S. 36

Menschlichkeit

Süchtig nach Anerkennung

In Unternehmen kommen in der Regel zwei Dinge zu kurz: Wertschätzung und Humor. Ein Fehler, sagen Experten und empfehlen mehr Mut zur Menschlichkeit.

WIEN. Es stinkt, es ist kalt, die Arbeit beginnt im Morgengrauen und ist knochenhart: Trotzdem wurde der Pike Place Fish Market in Seattle zum beliebtesten Arbeitsplatz der Vereinigten Staaten erkoren. Das war 2001, aber die Mitarbeiter haben seither nichts von ihrer Arbeitsfreude verloren: Fische fliegen durch die Luft, ein Witz jagt den nächsten und die Kunden werden in das Spiel mit einbezogen.

Ein eher langweiliger Job als großer Spaß. Die Philosophie dahinter – hab Spaß, bereite anderen eine Freude, sei präsent und wähle deine Einstellung – wird seither in Büchern und Seminaren weitergegeben. Angekommen ist die Botschaft noch nicht überall. „Vielen Mitarbeitern fehlt das Leistungsglück. Da geht noch mehr“, sagte Wirtschaftscoach Gabriel Schandl bei einer Diskussion im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Karrierefaktor Menschlichkeit“ von LSZ Consulting, Willhaben und Happy&Ness.

Klare Botschaften

Schandl nimmt vor allem die Führungskräfte in die Pflicht. Statt Motivationstrainer zu engagieren, die die Mitarbeiter auf die Tische hüpfen und „Tsjakkaa“ schreien lassen, sollten sie vielmehr vermitteln, warum es das Unternehmen gibt und welche



Mangelnde Wertschätzung ist einer der Hauptgründe, warum Mitarbeiter seelisch überlastet sind. Ein Umstand, der sich leicht ändern lässt.

Ziele bzw. Visionen verfolgt werden. „Wenn das ankommt, müssen Sie keine goldene Karotte als Motivation vor die Nase halten.“ Eine wichtige Rolle spielt zudem die Kommunikation: Wird übereinander gesprochen oder miteinander? „Ein kleiner Punkt, der viel ausmacht“, sagt Schandl.

Ebenso lohnt es sich, an den Rahmenbedingungen zu feilen. Getreu dem Motto: Was erlaubt unser System? Schandl: „Warum dürfen wir am Sonntag Firmemails beantworten, aber Montag nachmittag nicht ins Kino gehen?

Und warum dürfen wir Arbeit mit nach Hause, aber unsere Kinder nicht mit in die Arbeit nehmen?“ Er ist überzeugt, dass ein besserer Umgang im Unternehmen sich auch an besseren Kennzahlen ablesen lässt.

In diese Kerbe schlägt auch Roman Szeliga. Er ist Arzt, Mitbegründer der Cliniclowns und Humorbotschafter. „Beim Versuch, immer besser, schneller und größer zu werden, bleibt der Faktor Menschlichkeit auf der Strecke.“ Ein Fehler, wie Szeliga findet. „Mitarbeiter sind süchtig

nach Menschlichkeit und Anerkennung.“ Mangelnde Wertschätzung sei einer der Hauptgründe, warum sie seelisch überlastet sind. Das belegen auch die nackten Zahlen: Wegen psychischer Erkrankungen fehlen Mitarbeiter im Durchschnitt 39,4 Tage am Arbeitsplatz; bei Erkältungen sind es 5,8 Tage.

Persönlich und authentisch

Wer als Führungskraft künftig mehr loben will, sollte das freilich richtig tun. „Aber bitte nicht: ‚Super Jahr! Das Buffet ist da hinten‘“, sagt Szeliga. Echte Wertschätzung sei vielmehr immer individuell, persönlich, konkret, bewusst und authentisch – und keinesfalls inflationär. „Wenn Sie kein Kompliment machen wollen, machen Sie keins“, sagt Szeliga. „Auch Zuckerbrot und Peitsche funktioniert nicht.“

Doch warum kommt die Wertschätzung in Unternehmen zu kurz? Die Antwort überrascht nicht. „Die Leute sind überfordert. Der Druck ist so groß, dass Führungskräfte dafür keine Zeit haben“, sagt Szeliga, der gleich noch für mehr Humor in den Unternehmen plädiert. Denn auch das Lachen kommt in vielen Büroetagen zu kurz. „Oft steckt die Angst dahinter, dass Humor die Seriosität untergräbt“, sagt der Experte und rät: Die Lizenz zum Lachen muss in Führungskräfte-Meetings und in die Großraumbüros.

Nicht zwingend muss dafür ein eigener Feel-Good-Manager engagiert werden. „Cleverer Führungskräfte holen sich Mitarbeiter, die die Stimmung des Teams in die Führungsetage transportieren“, sagt Szeliga.

KATHRIN GULNERITS
kathrin.gulnerits@wirtschaftsblatt.at

Kolumne

Alle sind weg

Sie sind weg. Und je nachdem, wie man dazu steht, hofft man, dass sie das auch möglichst lange bleiben – oder eben recht bald wiederkommen. Bei der zweiten Variante wäre er natürlich vorbei, der Hype um die Fußballnationalmannschaft, der schon vor dem Anpfiff des Turniers heute de facto nicht mehr steigerbar ist. Aber immerhin weiß ich jetzt, dass Teamchef Marcel Koller eine „Führungskraft in Reinkultur“ ist und dass Alaba und Co. eine Turniermannschaft sind. Das konnten sie zwar noch nie unter Beweis stellen, aber egal. Wenn der Bundeskanzler das sagt, dann wird es wohl stimmen. Er hat auch gesagt: „Das Land steht wie ein Mann hinter Ihnen.“ Wir Frauen sind also außen vor. Mal wieder. Aber eine „tolle Performance“ werden sie ganz sicher auch ohne weibliche Daumen auf den Rasen legen. Garantiert. Das glaubt zumindest mein Kollege und hat sich präventiv für jeden Tag, an dem seine Landsleute kicken, einen Urlaubstag gegönnt. Frei hat auch ein anderer Kollege – und lässt die Zurückgebliebenen via Facebook ausgiebig daran teilhaben: „Endlich Auszeit!“ jubelt er beinahe stündlich. Gipfeln wird sein Mitteilungsbedürfnis wohl in der Aussage: „Blöd, morgen muss ich wieder arbeiten.“



KATHRIN GULNERITS
kathrin.gulnerits@wirtschaftsblatt.at

ANZEIGE



Die Marketing Beratung International AG ist ein 1989 gegründetes Brokerunternehmen. Mit den Leistungen im Bereich Finanzen und Lifestyle ist es ein von allen Produktgebern unabhängiges Unternehmen. MBI feiert sein 26-jähriges Jubiläum als eines der erfolgreichsten Unternehmen der Branche mit über 1 Million Klienten und mehr als 600 Private Brokern und Managern. MBI umfasst 21 Firmen in sieben Ländern Zentraleuropas.

Bis jetzt hat MBI seine Produkte durch Direct Sales verkauft. Der Markt und auch die Kunden verlangen immer mehr nach dem ‚Einkaufserlebnis‘, wo man die Produkte im Store einkaufen kann. MBI's Vision 2020 ist innerhalb von drei Jahren 100 Filialen in Ungarn, Tschechien und der Slowakei zu eröffnen. Um diesen Wandel erfolgreich durchzuführen und von Direct Sales auf Retail Basis / Franchise-Stores umzusteigen, sucht MBI eine/n Franchise-Manager für Österreich mit Standort in Wien.

Franchise Manager Österreich

(m/w)

Verantwortungen und Hauptaufgaben

- » Mitverantwortung bei allen Dienstleistungen des Headquarters
- » Unterstützung des Geschäftsführers (Head Office) bei der Rekrutierung
- » Beratung bei der Auswahl der Franchise-Nehmer
- » Unterstützung bei der Unternehmenszielsetzung des Franchise-Nehmers
- » Unterstützung bei der Unternehmensgründung
- » Unterstützung bei der Errichtung des MBI Stores
- » Unterstützung des Franchise-Nehmers bei der Eröffnung
- » Coaching des Franchise-Nehmers, Koordination Aus- und Weiterbildung
- » Unterstützung zur Entwicklung des lokalen Marketing
- » Überprüfung der Qualitätsstandards
- » Unterstützung in den Bereichen Planung und Controlling
- » Organisation der Franchise-Nehmer-Meetings
- » Unterstützung bei der Integration von Partnern (Passport, Produktgeber)
- » Integration der Franchise-Nehmer in das System

- » Sicherstellung der Kommunikation zwischen Head Office und den Franchise-Nehmern und im Netzwerk der Franchise-Nehmer
- » Entwicklung von Maßnahmen gemeinsam mit dem Franchise-Nehmer, und zwar aufgrund der wirtschaftlichen Planung und der monatlichen Controlling-Ergebnisse (Vertriebssteuerung, Zielvereinbarungen, etc.)
- » Unterstützung der Private Broker und Portfolio-Assistenz (in Abstimmung mit dem Franchise-Nehmer)
- » Berichtet an den Vorstand im HQ

Ihr Profil

- » Positionsrelevante Ausbildung sowie mehrjährige einschlägige Erfahrung im Finanzbereich
- » Proaktive Persönlichkeit mit starkem Fokus auf Vertrieb

- » Erfahrung im Aufbau von Franchise-Netzwerken und in der Betreuung von Franchise-Nehmern sowohl Kenntnisse in ethischen, juristischen und finanziellen Bereichen von Franchise-Systemen ist von Vorteil
- » 5+ Jahre Führungserfahrung
- » Gute Deutschkenntnisse
- » Kenntnisse in Ungarisch, Slowakisch oder Tschechisch sind von Vorteil

Unser Angebot

Sie haben die Möglichkeit, bei der Entwicklung von MBI maßgeblich mitgestalten zu können, Ihre eigenen Ideen und Aktivitäten einbringen zu können. Es gibt die Chance, sich vom Franchise-Manager im Headquarter zum Geschäftsführer zu entwickeln. Wir bieten Ihnen ein Jahresbruttogehalt ab € 45.000,- (je nach Erfahrung und Qualifikation) plus Prämie.

Ihre Unterlagen senden Sie bitte unter Vermerk „AT-00632-105“ an Mercuri Urval GmbH, Handelskai 92, 1200 Wien bzw. per e-Mail an jobvienna.at@mercuriurval.com. Für Rückfragen steht Ihnen Agnes Mink unter der Telefonnummer +43 1 50 65 5-16 sehr gerne zur Verfügung. Wir sichern Ihnen vollste Diskretion zu. Mercuri Urval mit Sitz in Wien sowie weltweit über 70 Niederlassungen in 25 Ländern.

www.mercuriurval.com

Mercuri Urval