

Weihnachtsrede – die richtige „Atmo“ Seite K 22

Zweite Sparkasse wird drei Seite K 17



PERSONAL MOVES

KARIN BAUER

Die neuen Philanthropen



In Österreich stagnieren die Spenden trotz teilweise erfolgreicher Steuererleichterungen. Das

in einem wirtschaftlichen und politischen Umfeld, das das Engagement Privater noch viel wichtiger werden lässt. Das große Bild sieht definitiv besser aus: Trotz Rezession wächst der Philanthropismus, eine neue Generation großer Donatoren mit sozialem Gewissen gibt viel mehr und will sichtbaren, messbaren Wandel erreichen, schreiben die Vermögensverwalter von Barclays in einer Studie (*Tomorrow's Philanthropist*, siehe www.barclayswealth.com). Zudem würden Geschäft und Charity zusammenwachsen – die großen Gelder interessieren sich zunehmend für kleinere, verlässlich wirksame Initiativen mit Geschäftsmodellen, die Schneeballeffekte erzeugen. Verschiedene Typen haben sich bei dieser Studie herauskristallisiert: „Privilegierte Junge“, die geerbt haben – sie wollen ihr Geld aus Schuldgefühl sinnvoll einsetzen. Oder „altruistische Unternehmer“, die eine Verpflichtung zum Geben empfinden, oder „professionelle Philanthropen“ – Menschen auf dem Höhepunkt ihrer Karriere, die großzügig geben und in soziale Geschäftsmodelle investieren. Good News in einem Umfeld, das einem gelegentlich so misanthropisch vorkommt, oder?

Mehr dazu: Seiten K 17 und K 18



Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft führen über Bilder im Kopf. Sie sind die für uns einzige Form, Dinge emotional wahrzunehmen. F.: Fotolia

Bilder schaffen Möglichkeitsräume

Nicht die Gedanken über die Wege zum Ziel sind relevant, sondern das Bild vom Ziel selbst. Ein einziges Bild in unserem Kopf kann nachhaltige Veränderung bringen, sagt osb-i-Gesellschafter Hellmut Santer.

Heidi Aichinger

Wenn es um Veränderung, um Wünsche für eine bessere Zukunft, um mehr Gehalt oder eine Beförderung geht, denken wir meistens nur über die Wege dorthin nach, sagt Hellmut Santer, Gesellschafter des Beraters osb-i in Wien. Der Vorsatz, etwa um ein Drittel mehr Gehalt verdienen zu wollen, endet aber meist damit, kein Drittel mehr Gehalt zu verbuchen. Warum?

Nicht das vermeintlich Naheliegende, also der Weg zum höheren Gehalt – über Weiterbildung, noch stärkeres Engagement, Überstunden zum Beispiel –, ist zunächst wichtig, sondern die Erarbeitung eines Zielbildes, sagt Santer. Es gehe darum, sich ein klares und möglichst detailliertes Bild davon zu machen, wie man denn mit einem Drittel mehr Gehalt oder in der angestrebten Position leben, handeln und gestalten werde. Erst

dieses Bild eröffne die relevanten Wege zum angepeilten Ziel, so der Berater sinngemäß. In diesen Zielbildern stecke unglaublich viel Potenzial, sagt er. Diese zu erarbeiten sei aber alles andere als trivial.

„Zahlen holen niemanden ab“

Bilder sind – bewusst oder unbewusst – die für uns einzige Form, Dinge emotional wahrzunehmen.

Sie sind das Bindeglied zwischen innerem Erleben und äußeren Informationen. Sie verdichten von außen kommende Informationen zu einem Bedeutungsinhalt. Es brauche also emotional aufgeladene Bilder, Qualitäten, die Anschluss an das jeweilige Umfeld schaffen – zu Mitarbeitern oder zu einem Unternehmen.

Diese Unternehmensbilder müssten aber, so Santer, gemeinsam erarbeitet werden. Ansonsten würden sie immer der Wirklichkeit hinterherhinken. Genau deshalb seien Veränderungsprozesse in Unternehmen schwierig zu vollziehen, weil diese eine Überarbeitung des aus vielen Bildern zusammengestellten Selbstkonzeptes bedeuten.

Fehlende Bilder seien auch ein Grund dafür, dass „strategische Zahlenziele“ nicht funktionieren – weil sie niemanden emotional abholen. Um die Realisierbarkeit von Zielen zu überprüfen, seien Zahlen sicher wichtig, um aber zum Ziel

zu kommen, brauche es eindeutig andere Qualitäten. Zahlen bekommen nur dann eine Bedeutung, wenn sie eine Entsprechung im Leben haben – wie das 18. Lebensjahr oder die 100-Zentimeter-Grenze beim Wachsen eines Kindes – oder der PS-Vergleich beim Auto, grinst er.

Bilder können Zukunft aber genauso ver-

schließen – Sozialisierung, Prägnanz, Ängste können Gründe dafür sein. Viele gestehen sich bestimmte Bilder gar nicht zu. Es gelte also negative Bilder, die eine erwünschte Zukunft verhindern, zu identifizieren, diese zu überarbeiten, zu entschärfen, zu verabschieden, zu verändern – oder eben neue Bilder zu kreieren, von denen man sich gerne leiten lassen will. Ohne Bilder seien Dinge für uns nicht (er)lebbar. Sie sind, so Santer, Aufbewahrungsgefäße für den emotional besetzten Möglichkeitsraum für unser Erleben und Entwickeln.

DER STANDARD **Webtipp:**
www.osb-i.com

INHALT

Die Stunde der HR?	Seite K 2
Achtsam mit sich selbst	Seite K 8
Sudoku, Cortis Nährwert	Seite K 18
Guter Kapitalismus?	Seite K 18
Aufsichtsräte lernen	Seite K 19
Mingo Award 2010	Seite K 20
Ehrlichere Kommunikation erwünscht	Seite K 21
Jobsplitter finden Sie auf	Seite K 18



Hellmut Santer, Gesellschafter osb-i. Foto: osb-i

Deloitte.

Recruiting Services



Das Österreichische Olympische Comité (ÖOC) ist die weltweit 205. nationale Olympische Komitee und die selbständige Organisation in Österreich. Als nicht-staatlicher, nicht auf Gewinnausgerichteter Verein mit Sitz in Wien, fördert die ÖOC die Entwicklung des Sports in Österreich und die Teilnahme an internationalen Wettbewerben im Rahmen des olympischen Programms. Wir suchen geeignete Persönlichkeiten mit Affinität zu sportlichen Themen als

Generalsekretär/in Österreichisches Olympisches Comité

Aufgabe

- Fachliche Leitung sämtlicher Angelegenheiten des Generalsekretariats
- Kooperation mit internationalen Sportorganisationen und dem ÖOC
- Regelmäßiger Kontakt zur Öffentlichkeit und zu Medien
- Auf- und Ausbau von Kooperationen mit Sponsoren
- Merchandising
- Ausbau und Vertiefung der Olympischen Leistungsträger

- Rechnungswesen, Budgetierung, Kontroll- und Berichterstattung
- Engagementarbeit mit dem Präsidenten des ÖOC
- Führung der Mitarbeiter/innen des Generalsekretariats

Anforderungen

- Mehrjährige Berufserfahrung in der Führung eines Sportinstitutes oder eines Verbandes
- Kenntnisse der Organisationsstruktur und des österreichischen Sportwesens
- Erfahrung im Umgang mit Medien, der Öffentlichkeit und mit Führungskräften
- Sehr gute betriebswirtschaftliche Kenntnisse

- Ausgezeichnete Englischkenntnisse
- Führungskompetenz
- Persönliche Integrität und Glaubwürdigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Verhandlungskompetenz

Mit dieser Position übernehmen Sie eine sehr verantwortungsvolle, internationale Tätigkeit im strategischen Sportmanagement. Wir freuen uns über Ihre aussagekräftige Bewerbungsunterlagen.

Deloitte
Recruiting Services
Reichsstraße 1
1010 Wien

Bitte bewerben Sie sich online unter <http://deloitte.recruiting-services.at>, ID-Nummer: 2019
Unsere Berater/innen Mag. Dominika Haag (+43/1/53700-2523) und Mag. Andrea Duschki (DW 2515) stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.