



Martin Janovsky
Oberösterreichische Versicherung

Der 36-Jährige ist neben Generaldirektor Wolfgang Weidl neuer Vorstandsdirektor. Er folgt damit Alfred Kempfner nach, der nach 48 Dienstjahren in Pension geht. Janovsky war zuletzt Vorstandsmitglied der „Sparkassen Versicherungs“-Tochter in Prag.



Eva Eberhartinger
WU Wien

Die Steuer-Expertin ist ab 1. Jänner neue Vize-Rektorin für Finanzen. Sie tritt damit die Nachfolge von Ewald Nowotny an, der am selben Tag seine Tätigkeit als Generaldirektor der Bawag-PSK aufnimmt. Eberhartinger hat in Deutschland, Frankreich und den USA geforscht.



Franz Meingast
Generali Versicherung AG

Der 46-jährige Oberösterreicher ist neuer Vertriebsvorstand. Meingast verlässt die Wiener Städtische Versicherung, wo er der erweiterten Geschäftsleitung angehörte, um bei der Generali Nachfolger von Hans Peer zu werden. Der 62-Jährige tritt mit Jahresende in den Ruhestand.

fachlichen Qualifikation setzen wir auf drei Dinge: die zwischenmenschliche Chemie, die DISG Profil-Analyse (dominant, intuitiv, stetig, gewissenhaft) und das astrologische Gutachten. Wenn alle Bereiche in die gleiche Richtung gehen, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass ein Bewerber zu uns passt.“ Wo liegt hier die Grenze zur Zwangsbeglückung? „Ich sehe die Astrologie als Geschenk für die Mitarbeiter. Aber wenn ein Bewerber ein Horoskop ablehnt, muss ich andere Kriterien heranziehen.“

Buchhalter oder Verkäufer

Unterstützung erhält er dabei von Brigitte Hueber, Psychologin, Wirtschaftscoach und auf Kundenwunsch auch Sterndeuterin: „Die Astrologie ist eine zusätzliche Information, eine Entscheidungshilfe, aber kein Entscheidungsträger.“ Die Inhaberin des Österreichischen Astrologenpatents ist allerdings überzeugt, dass sich bei Vorlage der präzisen Geburtszeit die jeweilige Karriereeignung und Teamfähigkeit vorhersagen lassen: „Wenn jemand dazu bestimmt ist, im Hintergrund zu arbeiten, sollte er nicht in der ersten Reihe stehen.“ Vorgesetzte könnten durch Rücksichtnahme auf Sternzeichen dazu beitragen, dass ein Team reibungsärmer agiere.

Die Vorstellung, durch Ort und Zeitpunkt der Geburt determiniert zu sein, findet Personalberater Mayer eher erschreckend: „Ich glaube nicht an die These, dass jemand nur Buchhalter oder nur Verkäufer ist. Wenn die Sterne verantwortlich für Fähigkeiten sind, führt sich das ganze Bildungssystem ad absurdum.“ Hinzu käme, dass es bei beruflichen Entscheidungen nicht nur um das Können, sondern auch um das Wollen geht. „Ob ich etwas will, hängt auch vom sozialen Umfeld ab. Bei einem Ortswechsel entscheidet oft die Familie mit.“

Letztendlich pragmatisch sieht Personalmanager Fiala die Astrologie: „Wichtig ist

die Selbsteinschätzung. Je mehr Blickwinkel jemand hat, umso besser. Wenn die Astrologie für ein zusätzliches Feedback benötigt wird, ist das okay.“ Nach 14 Jahren im Recruiting will er Menschen aber in ihrer Gesamtheit beurteilt wissen: „Ich halte nicht viel davon, Menschen in Ratio und Emotion zu zerlegen. Entscheidungen sollten durch die eigene Einschätzung erfolgen, nicht von der Astrologie abgeholt werden.“

Die Psychologin Hueber verweist bei Karriereberatung via Sternkunde vor allem auf den Faktor Zeit. „In der Astrologie ist immer die Qualität spürbar, nicht das Ereignis. Es ist wie ein Uhrwerk, das einrastet.“ Die Qualität der Zeit könne genau berechnet werden und sei eine wichtige Entscheidungshilfe etwa vor Vertragsunterzeichnungen oder anstehenden Investitionen. „Wenn eine krisenhafte Zeit bevorsteht, macht es Sinn, Investitionen zu verschieben und vorher auf Einsparungen zu setzen. Derartige Tipps haben sich schon häufig als richtig erwiesen.“ Auch Mazda-Händler Lietz vertraut bei wichtigen Firmenereignissen wie Standortöffnungen auf vorhergehende astrologische Beratung: „Ich vertraue den Sternen nicht blind, aber bisher bin ich immer gut gefahren. Warum sollte man sich diesen Zugang also verwehren?“

Ist es nicht auch verständlich, dass Spitzenmanager in Zeiten immer weniger vorhersehbarer Rahmenbedingungen zunehmend astrologische Beratung suchen? Martin Mayer: „Es ist richtig, dass Top-Kräfte immer mehr riskieren müssen. Aber ich halte es für gefährlich, Entscheidungen an Externe zu delegieren.“ Astrologin Sonja Schön relativiert, dass ein Horoskop nur dabei helfen kann, die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen. Insofern mache Selbsterkenntnis freier. Um schließlich sinngemäß mit Thomas von Aquin zu kontern: „Der Weise regiert seine Sterne selbst.“

karrierefallen!

Der Astrologie blind vertrauen. Astrologie kann uns bei beruflichen Entscheidungen helfen, sie uns aber nicht abnehmen. Nur gut als zusätzliche Information!

Astrologe ist nicht gleich Astrologe. Der Titel „Astrologe“ ist in keiner Weise geschützt, das heißt, im Prinzip kann sich jeder so nennen. Wer einen Berater in Karrierefragen finden möchte, sollte etwa auf astrologische Ausbildungen achten.

Gut ist nur, was sich beweisen lässt. Gerade in hektischen Zeiten von Internet, SMS & Co lassen sich Manager wieder mehr von spirituellen Dingen leiten. Die alte Weisheit der Astrologie hat schon viele Karrieren beeinflusst.

CAREER-TOOLS

VORSÄTZLICH ERFOLGREICH. Vorschläge für Vorsätze für den Erfolg: Workshops besuchen, Bücher lesen.

Email-Diktatur



Fühlen Sie sich von Emails überflutet? Beenden Sie die Email-Diktatur. Mit Hilfe von PEP. Mit dem „Persönlichen Effektivitätsprogramm“ lernen Sie, Ihren Arbeitsplatz transparenter zu organisieren, Papier- und EDV-Ablage übersichtlicher zu strukturieren, Projekte schneller umzusetzen. Die Zeitersparnis soll bis zu sieben Stunden die Woche betragen. Wäre doch ein schöner Vorsatz fürs neue Jahr. Infos: www.ibt-pep.at

Praxislehrgänge



Die Praxislehrgänge des Management Development Institute (MDI) finden 2006 bereits das vierte Jahr statt. Das Marketing-Master-Programm startet im Februar, der Office-Management-Praxislehrgang im April und das Key-Account-Management-Master-Programm im Mai. Letzteres findet auch in Form einer Sommerakademie statt. Vielleicht wäre ja das ein Vorsatz fürs neue Jahr? Infos: www.mdi.at

Kommunikationswaffe



Vorsatz-Vorschlag: sicheren Umgang mit aktiver und passiver Kommunikation erlernen. Top-Manager aus Wirtschaft, Politik und Interessenvertretungen haben am 31. Jänner die Möglichkeit dazu, in dem ganztägigen Workshop „Kommunikation – die Waffe unserer Zeit“ mit Peter Resetarits (ORF), Helmut Brandstätter (ehemals n-tv) und Herbert Braunöck (Active Communications). Infos: www.actcom.at

Handymarketing



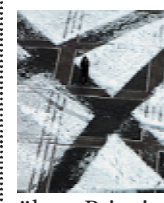
Das Handy hat nicht nur unser Alltagsleben verändert, meinen Alexander Oswald und Gerald Tauchner, sondern auch die Welt des Marketing. Die neuen Möglichkeiten, die sich in diesem Bereich durch das „Schweizermesser der mobilen Gesellschaft“ eröffnen, beschreiben sie in „Mobile Marketing“ (Linde). Alles über SMS-, MMS-, Pull-, Push- und sonstige Kampagnen. Und natürlich übers „Virale Marketing“.

Brandinggesetze



Evolution ist laut Michael Brandtner eine der beiden Grundkräfte, welche das Geschehen auf Märkten bestimmen, Divergenz die andere. In „Brandtner on Branding“ (Styria Printshop Druck) erläutert er die elf „Naturgesetze“ der Markenführung, die sich daraus ergeben. Wie etwa „Emulation ist keine Erfolgsstrategie“, „Die Dynamik der Märkte führt zum Aussterben der Mitte“ oder „Marke ist nicht gleich Unternehmen“.

Effektivitätswege



Wer seit 15 Jahren den Vorsatz, Stephen Coveys „Die 7 Wege zur Effektivität“ (Gabal Verlag) zu lesen, nicht eingelöst hat, könnte das jetzt nachholen: Das Buch über „Prinzipien für persönlichen und beruflichen Erfolg“ ist in einer erweiterten und überarbeiteten Neuauflage auf Deutsch erschienen. Die „7 Wege“ sind immer noch aktuell, denn unsere Probleme, so Covey, seien universell.

IVENTA

www.iventat.at

Wien - Linz - Graz - Praha - Budapest - Bratislava

Unser Kunde ist ein Unternehmen mit Geschäftsfeldern in der industriellen Produktion und im Handel. In Österreich sind ca. 400 Mitarbeiter an mehreren Standorten beschäftigt.

Personalleiter/in

Die Funktion des Personalmanagements ist sehr generalistisch ausgerichtet. Der Bogen reicht von der Leitung des Teams Personalverrechnung über Recruiting, Gestaltung und Implementierung von Personalentwicklungsmaßnahmen bis zu allgemeinen administrativen Tätigkeiten. Für Tochterfirmen im angrenzenden Ausland besteht eine Zuständigkeit bei Verträgen des Topmanagements. Gewisse Aufgaben aus dem Bereich externer Kommunikation liegen ebenfalls bei der Personalleitung.

Wenn Sie diese Aufgabe reizt, sollten Sie über vergleichbare Erfahrung aus dem Personalwesen verfügen, mit den entsprechenden Kenntnissen sowohl aus dem Bereich Arbeitsrecht als auch zum Thema PE. Sie schätzen es, vielseitig eine Leitungsfunktion wahrzunehmen, scheuen sich aber auch nicht, operativ in manchen Details tätig zu werden. Persönlich können Sie mit unterschiedlichen Ansprechpartnern wertschätzend, diplomatisch, aber auch durchsetzungsfähig umgehen. Eine gewisse Reisetätigkeit zu den Standorten des Unternehmens in Wien Umgebung und einigen Bundesländern ist notwendig.

Wir freuen uns auf Ihre schriftliche Bewerbung, die Sie bitte unter Angabe der Ref.-Nr. 12303 und evtl. Sperrvermerke an uns richten.

Iventa Management Consulting
1071 Wien, Neubaugasse 36, iventat@iventat.at

HILL

Ein international tätiges Tourismusunternehmen sucht für den Standort Wien eine souveräne und kompetente Persönlichkeit, die für den Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung verantwortlich ist und entscheidende Impulse setzt.

Internationaler HR – Manager (m/w)

mit OE-Ambitionen für Hotelkette, Einstieg bis € 63.000,- p. a.

Sie sind für die Suche und Auswahl der Führungskräfte in unseren CEE-Standorten verantwortlich. Sie sind extrem mobil, stellen Ihre gesamte Energie dem Unternehmen zur Verfügung und setzen von sich aus nachhaltige Akzente am Arbeitsmarkt.

Neben Ihren HR und HRD Aktivitäten werden Sie – in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung – die Organisationsentwicklung vorantreiben und die dafür notwendigen Prozesse mitsteuern.

Ihre Überzeugungskraft, Ihre Eloquenz – in Deutsch und Englisch – und Ihre Erfahrungen in der Hotellerie oder im touristischen Umfeld werden Ihnen bei der Bewältigung Ihrer vielfältigen und abwechslungsreichen Tätigkeiten sehr hilfreich sein.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an:

HILL WOLTRON Management Partner, 1030 Wien, Kölblgasse 2, Tel.: 01/ 798 35 66-27, Frau Mag. Roberta Borsos oder E-Mail: bewerbung@hill-woltron.com, Kenn-Nr.: 22.644


www.hill-woltron.com