

Kandidaten finden an Ort und Stelle.
Inserieren Sie jetzt
▶ 031 330 33 10.

STELLEN MARKT

Heute mit 75 Angeboten

Nr. 79, Samstag, 6. April 2013, Tel. 031 330 33 10, Fax 031 330 35 71
rubriken@espacemedia.ch
WEMF-beglaubigte Gesamtauflage: 198 633 Exemplare (WEMF 2011)

An dieser Stelle erreichen Sie mit einem Rappen drei Leser.*
Inserieren Sie jetzt
▶ 031 330 33 10.

*Insert am Samstag in dieser Grösse (farbig) im Kopf des Stellenmarkt der Gesamtauflage BZ Berner Zeitung / BZ Langenthaler Tagblatt / TT Thuner Tagblatt / BO Berner Oberländer / Der Bund / Bieler Tagblatt.

BZ BERNER ZEITUNG BZ TAGBLATT TT THUNER TAGBLATT BO BERNER OBERLÄNDER Der Bund Bieler Tagblatt

BZ BERNER ZEITUNG BZ TAGBLATT TT THUNER TAGBLATT BO BERNER OBERLÄNDER Der Bund Bieler Tagblatt

Kader – morgen auch in ALPHA	1	Informatik und Computertechnik	9	Diverse Berufe	15
Kaufmännische Berufe / Verwaltung	4	Industrielle und gewerbliche Berufe	8	Nebenverdienste / Heimarbeit	15
Marketing / Werbung / Public Relations	8	Soziale, Pflege- und medizinische Berufe	14	Lehrstellen / Umschulung / Berufsbildung	–
Verkauf / Aussendienst	9	Gastgewerbe	–	Stellengesuche	15

BZ BERNER ZEITUNG
BZ TAGBLATT
TT THUNER TAGBLATT
BO BERNER OBERLÄNDER
Der Bund
Bieler Tagblatt

Aggressivität als Führungskompetenz

Während früher das allgemeine Führungsverständnis auf dem alleinigen Glauben an die reine Rationalität basierte, beschäftigt man sich seit einigen Jahren vermehrt auch mit emotionalem Management. Doch meist geht es dabei um schöne und positive Begriffe wie Empathie, Teamorientierung und soziale Rücksichtnahme. Über «negative Emotionen» spricht man lieber nicht. Doch genau dies könnte sich als grosser Fehler erweisen.

Betrachtet man Diskussionen auf Managementkongressen, Fachvorträge auf HR-Messen oder Posts auf Businessplattformen, so entsteht zuweilen der Eindruck, als ginge es bei der Führungskräfteentwicklung in erster Linie darum, eine Schar von sanften Lämmern heranzuzüchten, die sich vor allem um das körperliche und psychische Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden sorgen. Harmonie, Gemeinschaft und Selbstverwirklichung sind stets gern gehörte Begriffe, die nicht mehr hinterfragt werden und überall hoch im Kurs sind. Man arbeitet daran, dass Motivation, Spass und Konsens durch Win-win-Lösungen in Einklang gebracht werden und übersieht dabei leicht, dass die Welt leider nur sehr selten genau so ist, wie wir sie uns vielleicht wünschen.



Bob Schneider ist Mitgründer und Partner im iek Institut für emotionale Kompetenz AG in Bern. Neben der Entwicklung und Durchführung von Assessments ist er als Coach tätig und moderiert praxisorientierte Workshops rund um das Thema der emotionalen Intelligenz.

All unseren Bemühungen zum Trotz finden wir in Unternehmen nämlich nicht ausschliesslich nur «gute Gefühle» vor. Organisationen sind immer auch Orte, in denen «schlechte Gefühle» wie Neid, Konkurrenz, Unmut und Wut auftauchen. Solche «emotionalen Gewitter» können schon mal für etwas Schrecken sorgen und uns in unserer friedvollen Harmonie stören. Doch ist dies wirklich so schlimm? Wenn wir dies als Mangel und Defizit erleben, dann vielleicht deshalb, weil wir das Vorhandensein von negativen Emotionen als Misserfolg beim Versuch, unser Selbstverwirklichungsprojekt mit den richtigen Methoden umzusetzen. Dabei verkennen wir jedoch, dass auch Aggressivität seinen festen Platz im Management haben sollte. Sie ist nicht wegzudenken und auch nicht wegzuwünschen. Denn sie muss sich nicht zwangsläufig als negative und zerstörerische Kraft zeigen, sondern kann sich auch als aufbauende und vorantreibende Energie erweisen. Dann ist Aggressivität sogar unbedingte Voraussetzung für Leistung und Erfolg. Dieser Gedankengang wird noch deutlicher, wenn wir uns der Frage zuwenden, was Aggressivität eigentlich genau ist und wie sie wirkt. Zunächst ist Aggressivität einmal die Bereitschaft zu angriffslustigem Verhalten – erlebbar auf gedanklicher und sprachlicher Ebene sowie auch im Verhalten. Die Aggressionsforschung hat Aggressivität darüber hinaus aus zwei Perspektiven untersucht:

- Eine erste, eher verhaltensorientierte, Betrachtungsweise sieht Aggressivität im Zusammenhang mit aggressionsauslösenden Reizen. Aggression

ist hier reaktiv und defensiv. Ihr Hauptziel liegt darin, die Ursache einer Bedrohung zu beseitigen. Der aggressive Mensch kämpft oder flieht, wobei das eigentliche Ziel der Aggression nicht in der Zerstörung liegt, sondern vielmehr im Erhalt des (eigenen) Lebens. Sobald das Ziel erreicht ist, verschwindet die Aggression wieder.

- In einer zweiten, eher tiefenpsychologischen, Perspektive können wir uns Aggressivität schliesslich als eine Art inneres Programm vorstellen. Aggression bedeutet hier Antriebsenergie und ihr Gegensatz besteht in psychologischer Hinsicht nicht etwa in der Friedfertigkeit, sondern vielmehr in der Ruhe und Entspannung. Das bedeutet: Ohne Aggression wären wir passiv und täten gar nichts. Aber wer rastet der rostet! Erst durch die Aggressivität überschreiten wir die Grenze vom «Ich» zum «Tun». Sie bildet die Grundlage jeglicher Initiative und Veränderung.

In diesem Zusammenhang erhält der Begriff der Motivation einen neuen und wichtigen Aspekt. Wir können nämlich nur motiviert sein, wenn wir innerlich wissen, was wir wollen. Dieses Wissen ist allerdings nur auf der emotionalen Ebene erfassbar. Das heisst, wir können nur spüren was wir wollen. Und dieses Gefühl gibt uns schliesslich die Kraft, uns dafür auch entsprechend einzusetzen. Ein Ziel, das uns kalt lässt, werden wir nicht mit der gleichen Leidenschaft und mit

dem gleichen Engagement verfolgen wie ein Ziel, das uns wirklich wichtig ist und uns innerlich berührt. Genau hier kommt die Aggressivität wieder ins Spiel. Wenn uns etwas kalt lässt, dann haben wir mit Menschen anderer Auffassung höchstens eine Meinungsverschiedenheit. Wir können die Argumente austauschen, wobei uns die Gegenmeinung nicht wirklich unter die Haut geht. Wenn uns ein Ziel jedoch etwas bedeutet, dann wird die Meinungsverschiedenheit schnell einmal zu einem Konflikt. Sie lädt sich emotional auf, und je grösser diese emotionale Aufladung, desto grösser das Konfliktpotenzial. Wir verteidigen unser Ziel – wir verteidigen, wofür wir einstehen.

In diesem Sinne liegt ein fester Bestandteil unseres Lebens auch darin, immer wieder eine Art Verwirklichungskampf für unsere Ziele zu führen. Wenn sich die Menschen nie in diesen Kampf begeben würden, wäre auf dieser Welt wohl noch nie etwas Bedeutendes geschaffen worden. Dies gilt in besonderem Mass auch für Führungskräfte. Sie befinden sich in einem ständigen Verwirklichungskampf für ihre Ziele. Wenn die Ziele eines Managers nicht intrinsisch motiviert und echt sind, wenn ihn seine Ziele also nicht innerlich berühren, wird sein Kampf vermutlich nicht kraftvoll genug und nicht nachhaltig sein. Sind seine Ziele jedoch ausreichend emotional aufgeladen, dann werden Initiative, Durchsetzungsstärke, Aktivität und innere Spannung gross genug sein, um auch grosse Schwierigkeiten überwinden zu können – unter Umständen auch mit einiger Aggression. Dies hat in den meisten Fällen jedoch nicht direkt mit Feindseligkeit zu tun, sondern vielmehr mit dem Willen, seine Ziele, seine Selbstachtung und seine Motivation zu verteidigen. Erfolgreiche Manager sind dazu in der Lage, ihre emotionale Energie gezielt und strukturiert einzusetzen. Wenn sie darüber hinaus auch noch mit der nötigen Fairness und Empathie vorgehen, dann handeln sie aus meiner Sicht emotional intelligent. Empathie allein bringt Führungskräfte jedoch nicht voran. Es braucht auch eine gesunde Portion an Aggressivität.

Kaderselektion Assessment Personalentwicklung
www.iek.ch



GFELLER CONSULTING & PARTNER AG®
Consultants in Search and Recruitment

seit 1977

Unsere Mandantin ist eine eigenständige und regional führende Bauunternehmung. Mit Zuverlässigkeit und Fairness gegenüber Kunden und Lieferanten setzt sie nachhaltige Massstäbe. Als attraktiver Arbeitgeber anerkennt sie die Mitarbeiter als ihre wichtigste Ressource in der Unternehmung. Die Geschäftsleitung beauftragt uns mit der Suche nach einer engagierten, belastbaren Persönlichkeit (Dame oder Herr) als

Bauführer Bauunternehmung

Ihre Hauptaufgaben

Sie leiten die Ihnen übertragenen Baustellen und sind für die termin- und fachgerechte Auftragsabwicklung verantwortlich. Sie führen die Baustellen nach unternehmerischen und betriebswirtschaftlichen Grundsätzen. Sie vertreten die Unternehmung kompetent bei Auftraggebern und Bauleitung.

Ihr Profil

Sie verfügen über eine Grundausbildung im Bauhandwerk und eine Weiterbildung zum Bauführer. Sie sind eine flexible und durchsetzungsstarke Persönlichkeit. Zu Ihren Stärken zählen Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft und hohe Arbeitsqualität.

Ihre Zukunft

Sie übernehmen eine anspruchsvolle und vielseitige Aufgabe mit grosser Selbstständigkeit. Sie motivieren ein kompetentes Mitarbeiterteam, eine Leistung zu erbringen, die hohe Kundenzufriedenheit garantiert. Interessante Anstellungsbedingungen.

Ihr nächster Schritt

Senden Sie Ihre Bewerbung mit Lebenslauf, Foto, Zeugnissen und Diplomen unter dem Vermerk «MK 1775» an den Beauftragten, Herrn Michael Kutzli, Partner.
Tel. Vorabklärung: Mo–Fr 08.00–17.00 Uhr.
Unsere Diskretion ist seit 1977 sprichwörtlich.

Geschäftsstelle

Wankdorffeldstrasse 102, Postfach 261, CH-3000 Bern
Tel. +41 (0) 31 335 62 76, michael.kutzli@gcp.ch

Weitere Karriereangebote finden Sie auf www.gcp.ch

Leiter Standort Bern (Hochbau)

Unsere Mandantin ist eine äusserst erfolgreiche, renommierte und unabhängige Aktiengesellschaft innerhalb einer Firmengruppe, dank langjähriger Erfahrung in der Beratung, Gesamtplanung und Betreuung von Investitionsvorhaben im Umfeld von Bau- und Organisationsprojekten. Das Einsatzgebiet umfasst die Bereiche Entwicklung, Begleitung, Projektierung und Realisierung von komplexen Projekten bei Neu- und Umbauten.

Ihr Verantwortungsbereich: Sie führen die Geschäftsstelle Bern, vertreten diese innerhalb der Firmenleitung und sind für deren strategische Entwicklung (Projekte, Personal, Finanzen) zuständig. Die Betreuung von bestehenden Kunden wie auch die Akquisition/Gewinnung von neuen Kunden (Wettbewerbe, Offerten, Präqualifikationen) sind neben selbständiger Projektleitung und -entwicklung wichtige Aufgabenelemente. Zudem bewerten Sie die gewonnenen Aufträge und vertreten die Firma im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit auch nach aussen.

Ihr Profil: Führungserfahrene Persönlichkeit mit FH- oder ETH-Abschluss, vorzugsweise in Architektur und betriebswirtschaftlicher Weiterbildung z.B. in Richtung Immobilien oder Bauökonomie oder äquivalente Ausbildung. Durchsetzungsvermögen, Sozialkompetenz, Begeisterungsfähigkeit, Verhandlungs- und Kommunikationsgeschick sowie Fach-Know-how, das Sie in zahlreichen Projekten gezielt haben einbringen können, zeichnen Sie aus. Ihr Beziehungsnetz liegt bereits heute im Espace Mittelland und im Berner Oberland.

Unser Angebot:

Eine vielfach bewährte Organisation, deren Fokus auf die Projektarbeit für alle Funktionsstufen gerichtet ist. Die gegenseitige Wertschätzung bildet dabei die Basis für überdurchschnittliches Engagement der Mitarbeitenden und für weitere erfolgreiche Geschäftsaktivitäten.

Bewerbungsunterlagen an:

Kohler & Partner, Bernhard Kohler
Unternehmens- und Personalberatung in Informatik, Ingenieurwesen und Betriebswirtschaft.

Jungfraustr. 1 | 3000 Bern 6 | www.k-p.ch
031 351 04 04 | office@k-p.ch



«SPEZIALISIERT STARK BESETZT»

