

■ RASEND SCHNELL

So klappt es mit der eigenen
Rapid E-Learning-Produktion

■ FEINDBILD LEHRER

So fühlt es sich an, derzeit
zu unterrichten

■ CLEVER ARBEITEN

So kommen Sie mit der
Faultier-Strategie weiter
PLUS: Bücher zu gewinnen!

LEADERSHIP

RICHTIG FÜHREN

Die neue Serie. So vermeiden Sie
typische Führungsfehler



Foto: angos.tv | Armin Plankensteiner

mäß heftig, sie fühlen sich als „Minderleister“ diffamiert. Um die Wogen wieder zu glätten, präsentierte Claudia Schmied vergangenen Freitag noch rasch ein „5-Punkte-Programm“, das die Lehrerinnen und Lehrer wieder verständnisvoll stimmen soll.

Dennoch: Deren Image ist durch den „Zwei Stunden“-Schnellschuss der Ministerin angekratzt wie noch nie. „Die Lehrer sollen endlich was hackeln“, scheint die Grundstimmung nicht nur an den Stammtischen zu sein.

BILDUNGaktuell wollte wissen, wie es sich anfühlt, derzeit zu unterrichten. „Dass die negative Stimmung uns gegenüber von der zuständigen Ministerin zum Anlass genommen wird, den Ruf unserer Berufsgruppe noch mehr zu schädigen, tut weh“, schreibt Mag. Margareta Blümel, Lehrerin am Don Bosco Gymnasium in Unterwaltersorf **ab Seite 16**

Viel Spaß beim Lesen!

Alexander Karp
Herausgeber

PS: Die nächste Ausgabe unseres eMagazins erscheint am **28. April 2009**.

So einfach kann Bildungspolitik sein: „Entweder wir reduzieren das Angebot für unsere Kinder, kürzen bei knappem Budget Schulstunden, vergrößern die Klassen wieder, streichen Förderkurse und stoppen damit die Bildungsreform. Oder wir erhöhen den Einsatz unserer Lehrerinnen und Lehrer im Klassenzimmer“, schrieb Unterrichtsministerin Claudia Schmied in einer Aussendung an Lehrer-, Eltern- und Schülervertreter. Die ehemalige Bankerin sieht die geplante Ausweitung der Unterrichtspflicht um zwei Stunden als „Teil einer umfassenden Bildungsreform“ – und frei nach dem Motto: „Mehr Arbeit fürs gleiche Geld“. Der Widerstand der Lehrer war und ist erwartungsge-

IMPRESSUM

Herausgeber:
Alexander Karp
Redaktionsleitung:
Mag. Annemarie Josef,
Autoren dieser Ausgabe:
Mag. Margareta Blümel,
Mag. Verena Grimm, Bettina Pepek, Susanne Reinker, Christian Stöwe, Bernd Wiest
Grafik & Visual Design:
Anton Froschauer (PDF)
Thomas Nitschinger (Web)

Redaktion & Anzeigenverwaltung:
Siegfriedgasse 52, 1210 Wien
Tel. +43.1.87 668 18
**Offenlegung
Medieninhaber & Herausgeber:**
Alexander Karp
www.karp.at
Siegfriedgasse 52, 1210 Wien
Unternehmensgegenstand:
Pressebetreuung, Konzeption und Erstellung von Special-Interest-Magazinen im B2B- und B2C-Bereich.

Grundlegende Richtung:
Journalistisch unabhängige Berichterstattung und Hintergrundberichte zu den Themen Aus- und Weiterbildung, Karriere, Lernen, Bildungspolitik, Management, Schule, Universitäten, alternative Lernformen, Persönlichkeitsentwicklung, Bildung im weitesten Sinne.
Hinweise:
Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte

Form für beide Geschlechter. Alle im Inhalt angeführten Preis- und Terminangaben sind vorbehaltlich Druckfehler und Änderungen. Bezahlte PR-Texte sind als „Promotion“, „Advertorial“ oder „powered by“ gekennzeichnet.
COPYRIGHT:
Alle Rechte sind vorbehalten. Abdruck, auch nur auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.



Verbung

Tagungspackage günstiger!



Peter-Jordan-Straße 78, A-1190 Wien, Austria,
Tel.: +43 (0) 1 47 660-116, Fax: +43 (0) 1 47 660-117
E-mail: modulhotel@wkw.at, Internet: www.hotelmodul.at





SUCHE NACH RUHE

Guter Stress, böser Stress. Warum Entspannung wichtig ist und wie Biofeedback Ihnen dabei helfen kann.

Von **Mag. Verena Grimm**

In Zeiten von „allgemeiner Krise“ und zunehmenden persönlichen Belastungen in Berufs- und Privatleben wird es immer wichtiger, mit den eigenen Kräften achtsam umzugehen. Die Beachtung individueller Bedürfnisse steht somit in engem Zusammenhang mit der Stärkung eigener Ressourcen und dem sensiblen Umgang mit schädlichen Stressoren. Nur allzu oft werden jedoch negativ wirkende Reize nicht zeitgerecht wahrgenommen, sodass sie auf Dauer belastend werden und zusehends Substanz und Kraft rauben. Gleichzeitig wird Energie bringende „Entspannung“ auf einen in der Ferne liegenden Urlaub oder das bevorstehende Wochenende verschoben – oft ist das allerdings zu spät. In unserem Bewusstsein fehlt, dass Stress nicht unbedingt negativ sein muss und Entspannung und Regeneration im Idealfall tagtägliche Begleiter sein sollten. »

Entspannung und Stress sollten idealerweise miteinander im harmonischen Wechselspiel sein, sie sind schließlich beide für unsere individuelle Entwicklung notwendig. Dass Stress eine „überlebenswichtige“ und damit positive Funktion hat, mag verwundern, doch ist er in seiner ursprünglichen Bedeutung neutral definiert. Nach Hans Selye – dem Begründer der Stressforschung – befindet sich „... der Mensch dann im Stress, wenn er auf einen Reiz von innen oder außen mit einer Aktivierungsreaktion antwortet“. Eine Aktivierung, die genauso wesentlich für unser Überleben ist, wie die anschließende „De-Aktivierung“.

Kampf oder Flucht

Um zu erkennen, warum Entspannung in diesem Zusammenhang so wichtig ist, hilft ein Blick auf die ideale Stressreaktion. Tritt ein Reiz (Stressor) auf, wird im Körper durch die Freisetzung bestimmter Hormone Energie bereit gestellt („General Adaption Syndrome“), um auf ihn reagieren zu können – u.a. spannen die Muskeln an, das Herz schlägt schneller, der Blutdruck steigt, die Atmung verändert sich – wir sind körperlich und mental aktiviert (Alarmphase) und können uns mit dem Stressor auseinandersetzen (Widerstandsphase).

Diese sogenannte „Kampf- oder Fluchtreaktion“ ist als Teil unseres evolutionären Überlebensmechanismus tief in uns verankert und setzt nach Wahrnehmung des Reizes reflexartig – d.h. über das autonome Nervensystem, ohne bewusste Steuerung – ein. Die so frei gewordene Energie wird durch das Handeln – die jeweilige Aktion „Flucht oder Kampf“ – sinnvoll verbraucht, die

Muskeln lassen danach wieder locker, das Herz schlägt ruhiger, der Blutdruck sinkt, die Atmung wird langsamer.

Was dieser Reiz sein kann, ist vielfältig, von einem lauten, überraschenden Geräusch bis zum neuen Job oder der Geburt eines Kindes. Je nach Reiz und eigenen Bewältigungskompetenzen ist diese Herausforderung sofort oder auch später bewältigt: Wir erschrecken kurzfristig durch das Geräusch, lernen neue Fertigkeiten für den Beruf oder unsere persönliche Weiterentwicklung. D.h. wir sammeln neue Erfahrungen und können uns dadurch weiterentwickeln – wir wissen, wie wir beim nächsten Mal reagieren oder zumindest, wie wir es nicht mehr tun sollten.

Solange wir unsere Stressoren erkennen können und in der Lage sind, entsprechende Kompetenzen und Ressourcen zur Stressreduktion einzusetzen, ist von „Eustress“, dem „guten Stress“ die Rede. Neben den großen Belastungen stressen uns aber auch sogenannte „daily hassels“ – kurzfristige Reize, die wir nicht direkt wahrnehmen, welche allerdings unbewusst auf unser Nervensystem einwirken und es dementsprechend „anspannend“ reagieren lassen. Da wir diese Verursacher jedoch nicht zuordnen können, können auch keine entsprechenden Gegenstrategien zur Spannungsreduktion angewendet werden.

Dauerstress macht krank

Der bestmögliche Ablauf von Stressbewältigung setzt zusätzlich voraus, dass genug Energie zur Verfügung steht und zwischen den einzelnen Stressoren Zeit ist, sich wieder zu erholen. Hier kommen Entspannung bzw. Regeneration ins Spiel: Energie kann nur dann bereit gestellt »

Um richtig zu regenerieren, braucht es etwa Veränderungen, wie das Erlernen von Entspannungsübungen, Zeitmanagement und die Veränderung persönlicher Einstellungen.

**Mag. Verena Grimm
Klinische Psychologin**



werden, wenn nach der Widerstandsphase die Anspannung wieder abnimmt, idealerweise sogar kurzfristig unter das Ausgangsniveau sinkt (Erholungsphase). Die Erholungsphase sollte für gezielte Ressourcenstärkung – Zufuhr von Energie durch ausreichende Ruhe, Nahrung, die Aufnahme positiver Eindrücke, etc. – optimal genutzt werden.

Treten viele Stressoren hintereinander auf bzw. sind wir durch mangelnde Kompetenzen mit der Problemlösung überfordert, so fehlt die so wichtige Erholungsphase, das Aktivierungsniveau steigt immer weiter an – Dauerstress ist die Folge. Unter diesen Bedingungen werden kontinuierlich Stresshormone freigesetzt, Energien mobilisiert, doch es fehlt die Zeit diese „biologisch sinnvoll“ zu verbrauchen: Kampf oder Flucht sind heute zumeist keine passenden Reaktionsmuster mehr in (häufig) psychosozialen Konflikten und für andere ausgleichende Bewegung fehlen Gelegenheiten. Körperliche (Bluthochdruck, Schmerzen, ...), aber auch mentale (Konzentration, ...) und emotionale Störungen (Depression, Angst, ...) können die Folgen von Dauerstress sein. Allgemeine Erschöpfung oder Burnout stehen am Ende der Stressdauerbelastung.

Die richtige Entspannung

Entspannung und Regeneration bedeuten die für die Stressreaktion bereitgestellten Energien schnell abzubauen und langfristig neue Reserven aufzubauen. Spontan helfen Distanz schaffende Übungen z.B. körperliches Abreagieren, tiefes Durchatmen oder bewusstes Abwenden. Um richtig zu regenerieren, braucht es etwa Veränderungen, wie das Erlernen von Entspannungs-

übungen, Zeitmanagement und die Veränderung persönlicher Einstellungen. Wichtig ist dabei, Techniken zu finden, die erlernt und tatsächlich auch angewandt werden. Dafür gibt es unterschiedlichste Möglichkeiten.

Biofeedback ist eine Methode, die auf zweierlei Ebenen hilfreich sein kann: einerseits dient es der Analyse persönlicher Stressoren und Stressreaktionen, andererseits ermöglicht es den gezielten Einsatz der individuell passenden Entspannungsmethode. Biofeedback zeichnet physiologische Reaktionen auf unterschiedliche Reizvorgaben auf, z.B. die Veränderung im Herz-Kreislauf-Bereich auf eine Rechenaufgabe oder zunehmende Muskelanspannung nach Vorgabe eines negativen mentalen Bildes.

Auch kleine – im Alltag nicht wahrgenommene – Stressoren werden erkannt, man wird zunehmend darauf sensibilisiert und gleichzeitig werden entsprechende Fähigkeiten entwickelt, die Stressreaktionen zu reduzieren bzw. möglichst schnell wieder abzubauen.

Bedenken Sie: Stress ist allgegenwärtig und er hilft unserer Weiterentwicklung. Allerdings immer nur dann, wenn Anspannung auch wieder entspannt wird. ■

Mag. Verena Grimm ist Klinische Psychologin und Biofeedback-Therapeutin. Sie hält gesundheitspsychologische Seminare im Bereich Stress- und Burnout-Prävention. Seit 2006 ist sie Geschäftsführende Gesellschafterin von Human in Progress, Institut für psychosoziale Kompetenz und Ressourcenstärkung.

➔ **Klick! www.humaninprogress.at**

Erkennen. Entspannen. Vorbeugen.

**JETZT
ANMELDEN!**

Mehr Gelassenheit, mehr innere Ruhe – beruflich wie privat. Speziell für BILDUNGaktuell-Leser. Mit dem eintägigen **Anti-Stress-Seminar** von *Human in Progress* erkennen Sie Ihre persönlichen Stressoren – und lernen, Unruhe und Anspannung abzubauen.

Wählen Sie Ihren Seminar-Termin aus:

Donnerstag, **16. April 2009** / Wien

Samstag, **13. Juni 2009** / Wien

Im Seminarpreis von 285 Euro (inkl. 20% MWSt.) sind enthalten:

- Teilnahme an einem eintägigen Anti-Stress-Seminar (max. 8 Teilnehmer)
- 60 Minuten Einzelcoaching inklusive Biofeedback und persönlichem „Stressprofil“ mit Auswertung und individuellen Empfehlungen für Ihr Wohlbefinden (Terminvereinbarung bei Anmeldung)
- Ausführliche Unterlagen und Pausenverpflegung

Ja, bitte senden Sie mir kostenlos und unverbindlich Informationsmaterial und die Anmeldeunterlagen per E-Mail zu.

In Kooperation mit



In **BILDUNG**aktuell 03/2009 konnten Sie lesen, wie Sie mit Rapid E-Learning die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter entwickeln. In dieser Ausgabe verrät E-Learning-Experte **Bernd Wiest** die Erfolgsfaktoren für eine effiziente Rapid E-Learning-Produktion.

Durch die Entwicklung von Standards und Templates, die Erarbeitung von Qualitätskriterien sowie die Abkehr von der Projektstruktur hin zu einer Prozess-Struktur, entsteht eine hohe Produktions-Effizienz. Unterstützt wird dies durch die Auswahl der passenden IT-Tools, die eine schnellere Produktion ermöglichen.

Da E-Learning meist als Pilotprojekt eingeführt wird und die ersten Schritte der Eigenproduktion von Inhalten in einem Projekt abgewickelt werden, bleibt diese Struktur meist lange erhalten. Projekte sind aber nur bei Einmaligkeit und zeitlicher Begrenztheit die beste Wahl. Sobald Sie sich von der Projektstruktur verabschieden und die Erstellung elektronischer Lerninhalte in den Prozess der Trainingsentwicklung integrieren, sparen Sie ca. 10% der Entwicklungszeit.

In Ihrem Unternehmen gibt es bereits Trainingsentwickler, die Lerninhalte konzipieren, erstellen oder die Trainings durchführen. Das sind auch diejenigen, die den betrieblichen Kontext, die Rahmenbedingungen und Abläufe sowie die Zielgruppe und deren Vorlieben am besten kennen. Genau dieser Personenkreis ist auch geeignet, die Lerninhalte mit Hilfe von E-Learning-Autorenwerkzeugen zu erstellen sowie extern eingekaufte Standardinhalte mit unternehmensspezifischen Inhalten anzureichern. Dies mag bei den ersten Produktionen

noch zeitaufwendiger sein, da bei den Autoren ein Lernprozess stattfindet. Nach einiger Zeit jedoch wird genau dadurch die Entwicklung beschleunigt, da Grundsätzliches nur einmal diskutiert wird und bestehende Strukturen genutzt werden können.

E-Learning-Standards festlegen

E-Learning-Produktionen beginnen immer mit einem Konzept, in dem Rahmenbedingungen und Leitplanken definiert werden. Hier werden die Zielgruppen, die technischen Möglichkeiten im Unternehmen und die dadurch nutzbaren oder nicht-nutzbaren Medien (Video, Ton, Bild, Text usw.) festgelegt. Darüber hinaus wird aus dem Corporate Design ein Layout entwickelt, das den Lernern gefällt, zum Unternehmen passt und leicht bedienbar ist. Auch die Verantwortlichen und die Produktionsschritte werden festgelegt.

Tun Sie dies nur einmal, dafür aber umfassend und schriftlich! Dies spart Ihnen und allen Beteiligten sehr viel Zeit bei der Abstimmung. Sorgen Sie zunächst dafür, dass sich jeder an die Standards hält. Geben Sie später den erfahrenen Autoren die Möglichkeit, einen Standard mit jeweils drei guten und von allen akzeptierten Gründen zu erweitern, zu ergänzen oder zu löschen. Damit haben Sie eine solide Grundlage, die sich automatisch dem Wandel im Unternehmen anpasst. »

Arbeiten Sie mit Vorlagen

Egal wie abwechslungsreich und interaktiv ein Lernprogramm ist, letzten Endes sind die möglichen Strukturen und Interaktionen meist ähnlich oder gleich. Nutzen Sie dies, indem Sie sich die verwendbaren Seitentypen, Interaktionen und Grafikelemente in einer Bibliothek zusammenstellen. Weniger erfahrene Autoren sind damit immer auf der sicheren Seite, Profis haben zusätzlich die Möglichkeit, weitere Vorlagen vorzuschlagen und in die Bibliothek aufnehmen zu lassen. Nutzen Sie zunächst einmal alle sinnvollen Funktionen Ihres bestehenden Autorentools, ehe Sie weitere Tools anschaffen. Online-Lerninhalte leben nicht durch die Neuartigkeit von Interaktionen, sondern vor allem von deren abwechslungsreichem Einsatz sowie der Geschichten, die damit realisiert werden.

Bei neu programmierten Interaktionen ist es wichtig, dass diese allgemein genug gehalten sind, um mit anderen Inhalten, Texten und Grafiken wiederverwendet werden zu können. Dies bedeutet zwar einen etwas erhöhten Entwicklungsaufwand, spart aber bei jeder weiteren Verwendung der Interaktion Zeit und Geld.

Effizienter Autoreneinsatz

Meist sind die Fachexperten nicht diejenigen, die Lerninhalte gut gestalten und Lerninhaltsautoren sind nicht so tief in den Fachthemen verwurzelt. Nutzen Sie dies als Chance zur Effizienzsteigerung. Ihre E-Learning-Autoren bestimmen die didaktische Struktur. Fachexperten liefern die Inhalte innerhalb dieser Struk-

tur, die dann wiederum von den Lerninhaltsautoren gemäß den Standards angepasst und mit multimedialen Inhalten und Interaktionen angereichert werden.

Auswahl der Autoren-Werkzeuge

Inzwischen gibt es am Markt eine Vielzahl von Autorentools, von kostenlosen Varianten bis zu Systemen für mehrere tausend Euro. Das wichtigste Auswahlkriterium für Ihr Autorentool sind Ihre Standards. Denn dort ist definiert, was in welcher Qualität und in welchen Medientypen erstellt werden soll. Nutzen Sie diese Anforderungen als Checkliste für Ihr System. Die weiteren Kriterien sind die Bedienerfreundlichkeit, der Einarbeitungsaufwand und die Möglichkeit, Templates anzulegen und zu nutzen sowie die Entwicklungsgeschwindigkeit.

Das Werkzeug Ihrer Wahl sollte in all diesen Kategorien gut abschneiden.

Tun Sie's einfach

Sie können nicht jeden Schritt planen und spezifizieren und es ist nicht alles von Beginn an hundert Prozent perfekt. Nutzen Sie dies, denn auch die Erwartungen Ihrer Lerner steigen erst im Laufe der Nutzung. Wenn Sie mit jedem Mal besser werden, können Sie Ihre Lerner dauerhaft begeistern. Beginnen Sie mit einfachen kleinen Lerneinheiten, sammeln Sie Erfahrungen und bauen Sie diese weiter aus. Bereits mit kostenlosen Open-Source-Programmen können Sie mit einem Einarbeitungsaufwand von einem halben Tag einfache aber hilfreiche Systemtrainings erstellen, die Sie Ihren Lernern als erste Häppchen anbieten können.



SEMINARDESIGNER 2008 PROFESSIONAL

Per Mausclick professionelle Seminare gestalten

77 NEUE FUNKTIONEN

- Seminare planen und designen
- Trainerleben vorbereiten
- Erfolge kontrollieren

SEMINARDESIGNER 2008 PROFESSIONAL

Professionelle Seminare, die begeistern

- Zeit ersparen
- noch flexibler
- Seminare, die begeistern

kostenlose Demoversion auf www.seminardesigner.at

nen. Weitere Marktrecherchen fördern dann weitere Tools zu Tage, die auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.

Evaluieren Sie

Beginnen Sie bereits bei der Erfassung der Produktionszeiten und der Erfüllung der Qualitätskriterien (z.B. aus der DIN-PAS 1032-1) mit der Evaluation. Nutzen Sie ein strukturiertes Feedback durch Trainer und auch durch Pilotlerner. Überprüfen Sie im Regelbetrieb die Teilnehmerzufriedenheit ebenso wie den Lernerfolg. Und nutzen Sie die Ergebnisse, um Ihren Produktionsprozess zu verbessern und noch planbarer zu gestalten.

Effizient einsetzen

Rapid E-Learning lebt durch die kontinuierliche Verbesserung und den Austausch aller Beteiligten. Beginnen Sie mit kleinen, einfachen Lernmodulen und erweitern Sie diese mit den Autoren. Lernen Sie aus diesen Erfahrungen und optimieren Sie den Prozess, die Standards, Templates und Autorentools permanent weiter. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg auf diesem Weg zur effizienteren Kompetenzentwicklung. ■

Bernd Wiest ist Diplompädagoge, er entwickelt und berät seit mehr als 15 Jahren Unternehmen im Bereich effizientes Lernen mit Medien, Lernende Organisationen und Kompetenzmanagement. Zudem ist er seit 2008 Leiter der Trainings-evaluierung Deutsche Telekom Kundenservice.

➔ **Klick! www.bernd-wiest.de**



Führungslust statt Frust

Erste Hilfe für Manager: Lesen Sie im ersten Teil unserer großen **BILDUNG**aktuell-Serie, wie Sie Aufgaben richtig delegieren, Ihre Mitarbeiter motivieren und selbstständiges Arbeiten fördern.

Von **Christian Stöwe**

Die Führung von Mitarbeitern ist ein komplexes Thema. Es gibt Dutzende von unterschiedlichen Ansätzen, Modellen und Führungstheorien und jeder erfahrenen Führungskraft ist klar, dass es kaum Pauschalrezepte gibt, die in jeder Situation und bei jedem Mitarbeiter funktionieren. Außerdem spüren Führungskräfte, dass die Ansprüche an die eigene Führungsarbeit ständig steigen: So befinden sich die meisten Unternehmen in permanenten Veränderungsprozessen, die Personaldecke wird immer weiter ausgedünnt und letztendlich fühlt man sich als Führungskraft natürlich ständig in der Sandwich-Position und im Spannungsfeld zwischen seinen Mitarbeitern und dem eigenen Chef. In diesem anspruchsvollen Feld sind

viele Führungskräfte frustriert, und nicht selten sind es ihre Mitarbeiter auch. Aufgrund der Komplexität der Herausforderung gibt es keine einfachen Rezepte, die alle Probleme sofort lösen. Aber es gibt typische Fallen, in die viele Führungskräfte immer wieder reintappen, und Erfolgsstrategien, diese zu vermeiden.

Nachdem wir Tausende von Führungstrainings, Assessments, Potenzialanalysen und Coachings von Führungskräften durchgeführt haben, zeigt sich bei aller Individualität: Es gibt typische Fehler, die vermeidbar sind. Es lohnt sich als Führungskraft, selbst einmal bei sich hinzusehen und sich kritisch zu hinterfragen. Sieben Führungsfehler passieren immer wieder und jeder hat aufgrund seiner eigenen »

Persönlichkeit oder Lernerfahrung eine höhere oder niedrigere Wahrscheinlichkeit, genau in eine dieser Fallen zu tappen, vielleicht ohne es selbst zu bemerken.

Führungsfehler #1

Probleme für Mitarbeiter lösen – statt diese zur Selbstständigkeit zu erziehen

„Who's got the monkey?“ ist die Frage, die W. Jr. Oncken und D. L. Wass in ihrem mittlerweile schon fast legendären Managementartikel aus den 70er-Jahren stellen. Und diese Frage zeigt einen der Hauptfehler, den Führungskräfte machen. Mitarbeiter kommen mit Problemen und die Führungskraft löst diese für sie. Das ist oft einfach für Mitarbeiter, weil diese ihre Probleme einfach „abladen“ können. Das ist genauso, als ob ein Mitarbeiter mit einem kleinen Äffchen auf der Schulter in Ihr Büro kommt, und wenn er das Büro wieder verlässt, haben Sie als Führungskraft das Äffchen auf Ihrer Schulter, und er ist sein Problem los. Der Teufelskreis dabei ist, dass die Mitarbeiter so unbewusst unselbstständig und „dumm“ gehalten werden, weil sie keine Chance haben, an neuen Herausforderungen und Aufgaben zu wachsen und zu lernen. Wenn es dann zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr vermeidbar ist, dass Aufgaben delegiert werden, weil z. B. die Arbeitsbelastung der Führungskraft zu hoch wird oder die Komplexität von Aufgaben zunimmt oder die Personaldecke ausgedünnt wird, sagen Führungskräfte oft: „Das können meine Leute doch gar nicht.“

Fragen Sie sich einmal radikal, warum Sie nicht alle Ihre Aufgaben delegieren?

Christian Stöwe
Profil M



Die Ursachen, warum Führungskräfte Probleme ihrer Mitarbeiter annehmen, können sehr unterschiedlich sein und reichen von einem grundlegenden Misstrauen gegenüber Mitarbeitern und einer Überschätzung der eigenen Bedeutsamkeit, bis hin zu übertriebener Hilfsbereitschaft und Fürsorge. Aber was können Sie als Führungskraft tun? Vereinfacht und in Kürze gesagt das Folgende:

1. Machen Sie sich Gedanken über Ihre eigenen Delegationshürden. Warum delegieren Sie nicht mehr? Oder fragen Sie sich einmal radikal, warum Sie nicht alle Ihre Aufgaben delegieren?
2. Beginnen Sie konsequent, Ihre Mitarbei-

ter verstärkt zu nutzen, indem Sie in kleinen Schritten mehr und mehr Aufgaben und Verantwortungen delegieren.

3. Wenn Mitarbeiter dann immer noch mit „Äffchen“ kommen, stellen Sie die drei Fragen, die auch Oncken und Wass empfehlen:

- » Was haben Sie bereits versucht?
- » Was ist Ihr Vorschlag, was Sie tun können?
- » Wen außer mir haben Sie schon gefragt?

Wenn bei den Antworten deutlich wird, dass er noch nicht aktiv geworden ist, dann soll er dies zunächst einmal tun. An den Antworten können Sie auch leicht ablesen, ob Ihr Mitarbeiter wirklich am Ende seiner Möglichkeiten ist und Ihre Hilfe benötigt, oder ob er nur ein Problem „abladen“ wollte.

Führungsfehler #2

Wege vorgeben und Aufgaben verteilen – statt mit Zielen zu führen und über Ergebnisse zu sprechen

Die Führungskraft, Herr Müller, sagt zu seinem Mitarbeiter: „Herr Baum, rufen Sie bitte unseren Kunden an und sagen Sie ihm das Folgende: ... Dann erstellen Sie bitte noch ein Angebot, in dem Sie die Vorlage XY benutzen, achten Sie dabei bitte darauf, dass ... und dann schreiben Sie denen bitte ...“.

Was läuft hier falsch? Ganz einfach. Unsere Führungskraft, Herr Müller, gibt genaue Anweisungen, was sein Mitarbeiter tun soll, anstatt das Ziel zu definieren und seinem Mitar-

beiter Freiräume zu geben, wie er dieses Ziel erreicht. In einer Wirtschaftswelt, in der ein immer schnellerer Wandel vonstatten geht, Prozesse und Aufgaben immer komplexer und vernetzter werden, sollte das Erteilen von Arbeitsanweisungen als Führungskraft die absolute Ausnahme sein. Wenn Sie als Führungskraft Ihre Mitarbeiter über Anweisungen führen, müssen Sie sich ständig um alle Dinge selbst kümmern, selbst der beste Experte in allen Fällen sein und Sie haben insgesamt einen sehr hohen Steuerungsaufwand. Stattdessen müssen die Mitarbeiter lernen, sich selbst zu steuern, und aus diesem Grund sind klare Ziele oberste Priorität. Was können Sie dafür tun? Ganz komprimiert kann man sagen:

- » Denken Sie vom Ergebnis her, fragen Sie sich nicht, was jemand machen soll, sondern fragen Sie sich, was dadurch erreicht werden soll und was er sicherstellen soll.
- » Entwickeln Sie im besten Fall ein „Zielfoto“, das klar macht, wie der gewünschte Endzustand aussieht. Je klarer das Bild, desto besser verständlich und motivierender für den Mitarbeiter.
- » Definieren Sie SMART-Ziele (spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert).

Führungsfehler #3

Demotivierende Kritik bei Problemen – statt konstruktiv und aktivierend zu kritisieren

„Nichts gesagt ist genug gelobt“, nach diesem Motto leben manche Führungskräfte. »



Laufen alle Dinge gut, hören ihre Mitarbeiter von ihnen nichts, passieren Fehler, dann erfolgt unmittelbar die Kritik. Aber was ist die lernpsychologische Konsequenz dieser Verhaltensweise? Ganz einfach: Immer nur kritisiert zu werden, wenn man Fehler macht, und keine Anerkennung zu bekommen bei guten Leistungen ist einfach demotivierend und führt eher zu Wut und Ablehnung anstatt zu Veränderungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiter. Es ist oft viel Erfolgversprechender, die richtigen Verhaltensweisen konsequent durch Lob zu bestärken, als immer nur an den Mitarbeitern „rumzunörgeln“. Vereinfacht gesagt gibt es dazu zwei wesentliche Tricks. Wenn Sie Kritik an Ihren Mitarbeitern üben wollen, dann orientieren Sie sich an folgendem Ablauf:

>> SEMINAR-TIPP

Für Führungskräfte: Die sieben gravierendsten Fehler beim Führen

Lernen Sie, wie Sie die häufigsten Fehler in der Mitarbeiterführung vermeiden, an Sicherheit bei zentralen Führungsthemen gewinnen und Aufgaben, die Sie sich vornehmen, auch konsequent und nachhaltig umsetzen.

21. und 22. April 2009 / München

 www.managementcircle.de
 www.profil-m.de

1. Fragen Sie zuerst, wie die Sicht des Mitarbeiters ist.
2. Stellen Sie Ihre eigene Sicht dar (und das nicht vorwurfsvoll, sondern als eine Beschreibung Ihrer Sichtweisen, mit sogenannten „Ich-Botschaften“).
3. Fragen Sie Ihren Mitarbeiter, was sein Vorschlag für das weitere Vorgehen ist oder für ähnliche Situationen in der Zukunft.

Denken Sie bei der letzten Frage vor allem auch an die Äffchen. Wenn Sie Ihren Mitarbeiter loben möchten, dann tun Sie dieses am motivierendsten, indem Sie:

- » Genau beschreiben, welche Verhaltensweise und welches Ergebnis Sie positiv fanden (damit der Mitarbeiter dafür bestärkt wird).
- » Bringen Sie positive Emotionen rein, indem Sie betonen, wie super Sie das Ergebnis finden, oder dass es Sie wirklich freut, dass dieser Erfolg erreicht wurde.
- » Verabschieden Sie sich freundlich und vermeiden Sie es tunlichst, hinter Ihrem Lob ein „aber ...“ hereinzuschieben. Diese gern gewählte Strategie von Führungskräften, damit Mitarbeiter nicht „abheben“, zerstört emotional jede positive Wirkung des Lobs.

*Lesen Sie in der kommenden Ausgabe von **BILDUNGaktuell**, wie Sie Führungsfehler in der Personalentwicklung und bei der Beförderung von Mitarbeitern vermeiden. ■*

Christian Stöwe ist Gesellschafter und Geschäftsführer der Profil M Beratung für Human Resources Management GmbH.

Karriere beginnt am *bfi* Wien.



Diplomlehrgang KommunikationsassistentIn

Informationsabend 18.03.2009

Lehrgangstart: 15.04.2009

Akademie für Integrierte Kommunikation

Informationsabend 20.04.2009

Creativity & Networking

Inspirieren – Netzwerken – Fördern

Informationsabend 27.04.2009

Diplomlehrgang Unternehmensberatung

Informationsabend: 30.03.2009

Lehrgangstart: 11.05.2009

www.bfi-wien.at

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Beratung

anmeldung.bat@bfi-wien.or.at

+43 1 811 78-10100



Foto: istockphoto

Faul, aber fair

Ohne Fleiß kein Preis? Von wegen. Wer clever nach der Faultierstrategie arbeitet, kommt womöglich im Job viel weiter als man glaubt. Voraussetzung: man hält sich an den Ehrenkodex.

Von **Susanne Reinker**

Die Faultierstrategie funktioniert dann am besten, wenn Sie sie wie die Überlebenskünstler unter den Bürofaultieren mit spielerischer Gelassenheit praktizieren. Oder aber, wenn Sie sie ganz leidenschaftslos als legitimes Instrument der Stressverminderung ansehen, durch das sich zwar nur begrenzt intellektuelle Befriedigung erlangen lässt, aber immerhin ein regelmäßiges Einkommen. Dieses fällt obendrein deutlich akzeptabler aus, wenn Sie bei der Errechnung Ihres Stundenlohns wirklich nur den tatsächlich eingebrachten Arbeitsaufwand berücksichtigen, also vom offiziell geforderten Energieeinsatz sämtliche Scheinbe-

schäftigungs- und Freizeitaktivitäten abziehen. Es ist eben alles eine Frage der Betrachtung.

Planvolles Vorgehen: Erst die Tarnung, dann der Chill-out. Die Faultiere in der Natur haben es gut. Sie erfreuen sich der Gnade der faulen Geburt und brauchen daher keine mittel- bis langfristigen Zielvereinbarungen mit sich selbst, um den göttlichen Zustand der Gemütlichkeit zu erreichen. Ihre Kollegen im Arbeitsleben bringen weniger perfekte Startvoraussetzungen mit. Einige unter ihnen weisen zunächst sogar beachtliche Handicaps auf (Idealismus, Bereitschaft zur Selbstaussbeutung, Glaube an Lob »

für Leistung), die erst im Laufe der Jahre abgebaut werden. In der Regel durch Frustration, Erschöpfung und vor allem durch unerträgliche Vorgesetzte, die sie unermüdlich antreiben. Doch auch falls Sie persönlich nicht durch Ehrgeiz und/oder Illusionen vorbelastet sind: Einfach abhängen ist keine Option. Es sei denn, Sie wollen sich von vornherein als gemeines Faultier outen. Was zwar bequem ist, aber weitaus weniger empfehlenswert als ein planvolles Vorgehen. Wirklich gut funktioniert die Faultierstrategie nämlich erst nach einer Phase der strategisch investierten Anstrengung. In dieser Zeit sollten Sie sich demonstrativ als fleißiger, zuverlässiger, aufopferungsbereiter Mitarbeiter positionieren. Ein Image, das beidauerlicherweise ohne einen gewissen Einsatz nicht zu erlangen ist.

Erst schufteten, dann chillen – für so manchen Leser vermutlich eine bittere Pille. Die allerdings nur für eine überschaubare Zeit geschluckt werden muss. Denn in der Regel reichen ca. anderthalb Jahre, um ein positives Image und damit eine solide Tarnung aufzubauen. Danach können Sie es sich hinter Ihrem Schutz- und Blendwall bequem machen. Und beobachten, wer von Ihren Kollegen und Vorgesetzten insgeheim ebenfalls hinter einer Image-Barrikade gemütlich abhängt.

Faul, aber fair. Es ist außerordentlich lohnend, die Reputation eines fleißigen Mitarbeiters zu erlangen. Mindestens genauso lohnend ist es, sich die Reputation eines fairen Mitarbeiters zu erarbeiten. Das erfordert weniger Mühe,

dafür aber bedeutend mehr Ausdauer. Denn Fairness ist keine Tarnung, sondern eine Qualität, die tagtäglich unter Beweis gestellt werden sollte. Ein Faultier weiß genau, dass faires, freundliches Verhalten die wichtigste Voraussetzung dafür ist, dass Kollegen und sogar Chefs trotz des einen oder anderen „Leistungsdefizits“ beide Augen zudrücken. Im besten Fall rücken Faultiere sogar in den Rang von Büromaskottchen auf, die ihren Mangel an Tempo durch eine ganze Reihe liebenswerter, teamfördernder Eigenschaften wettmachen.

Alle Faultierspezies mit Ausnahme des gemeinen Faultiers haben daher einen Ehrenkodex, der die Beziehungen zu Kollegen und Untergebenen unter besonderen Schutz stellt:

» Keine Mehrarbeit für die Kollegen

Ehrenwerte Faultiere sorgen allgemein für suboptimale Leistungsstandards. Sie drücken sich jedoch nicht konkret auf Kosten einzelner Kollegen vor einer bestimmten Arbeit.

» Strategisches Fehlermanagement

Wird ein ehrenwertes Faultier bei einem Fehler erwischt, so schiebt es die Verantwortung nie Kollegen und Mitarbeitern, sondern immer nur den Umständen/ der Konkurrenz/dem ständigen Stress/dem Wetter/ dem Chef in die Schuhe.

» Loyalität

Ein ehrenwertes Faultier klaut keine Ideen und lügt niemals, jedenfalls nicht zu Lasten

von Kollegen und Mitarbeitern. Es ist auch nicht intrigant, außer vielleicht in Notwehr gegenüber tyrannischen Vorgesetzten. Es ist gleichbleibend friedlich und beteiligt sich nie, unter keinen Umständen, an Mobbing-Aktionen.

» Sozialverträglichkeit

Ehrenwerte Faultiere gleichen ihren Mangel an Fleiß erfolgreich durch Freundlichkeit und gleichbleibend gute Laune aus.

» Dankbarkeit

Jedes Faultier weiß Hilfsbereitschaft zu schätzen und zu nutzen. Doch ehrenwerte Faultiere wissen sie auch zu honorieren: Für die Unterstützung durch wohlmeinende Kollegen revanchieren sie sich grundsätzlich auf angemessene Weise.

» Flexibilität ja, Opportunismus nein

Pragmatische Anpassung spart viel Energie und ist daher eine ganz besonders wichtige Faultierstrategie. Bei ehrenwerten Faultieren mündet sie jedoch nicht in das „Nach-oben-schleimen-nach-unten-treten-Prinzip“, das unter Vorgesetzten so weit verbreitet ist.

Das sind trotz aller dahinterstehenden Arbeitsvermeidungsambitionen eine ganze Menge ausgesprochen angenehmer Eigenschaften. Damit mutet das Faultier auf geradezu altmodische Weise aufrecht und solidarisch an. Jedenfalls im Vergleich zu Beschäftigten auf dem knallharten Egotrip, den so mancher Karriereeratge-

ber empfiehlt: „Lassen Sie Ihre Emotionen beiseite! Für Ihr berufliches Überleben darf es keine Rolle spielen, ob Sie Mitleid mit einer Kollegin haben, die alleinerziehende Mutter ist und nach Feierabend aufopferungsvoll ihren Vater pflegt.“ Ein ehrenwertes Faultier nimmt einer solchen Kollegin zwar nicht die Arbeit ab. Aber es hört ihr zu, muntert sie auf und haut sie vor allem nicht skrupellos in die Pfanne. ■

Susanne Reinker arbeitete nach ihrem Studium am Goethe-Institut und war Pressesprecherin in der Filmbranche, bevor sie sich als Autorin etablierte. Ihr Buch „Rache am Chef“ (2007) hielt sich wochenlang in der Spiegel-Bestsellerliste. Der Text ist ein Auszug aus ihrem neuen Buch „Die Faultier-Strategie“, erschienen 2009 im Econ Verlag.

➔ **Klick! www.susanne-reinker.de**

>> BÜCHER ZUM GEWINNEN!

Senden Sie eine E-Mail an econ@bildungaktuell.at und gewinnen Sie mit etwas Glück ein Exemplar des Buches „Die Faultier-Strategie“.

Das Gewinnspiel findet unter Ausschluss des Rechtsweges statt. Barablöse ist nicht möglich. Einsendeschluss ist der 17. April 2009



personal manager

ZEITSCHRIFT FÜR HUMAN RESOURCES

NEU IM APRIL

Der personal manager präsentiert ...

► Personalarbeit in Krisenzeiten

Mehr dazu in der aktuellen Ausgabe des Magazins personal manager
Im Abonnement für nur 53 Euro pro Jahr!

► hr-software aktuell

Das Nachschlagewerk für HR-Manager
Ab April neu an Ihrer Trafik

► HR-Webinar „Der Dienstwagen aus lohnsteuerrechtlicher Sicht“

Online-Seminar am 22. April 2009, 16-17 Uhr
Jetzt anmelden unter www.hr-webinare.at!

► weiterbildung aktuell

Das Nachschlagewerk für Personalentwickler erscheint im Juni
Sie sind darin noch nicht vertreten?
Dann schalten Sie Ihre Präsenz bis Mai!



www.personal-manager.at

www.personal-manager.at

KRISEN GESPRÄCHE

Kommunikation in schwierigen Zeiten ist Teamarbeit. Warum Unternehmen in einer Krise mit Medien professionell kommunizieren sollten, weiß PR-Profi **Bettina Pepek**

Eines ist allen Krisen gemeinsam – man weiß nicht wann sie kommen und sie sind vom Verlauf her immer anders. Man kann sich aber sehr wohl auf mögliche Szenarien einstellen und dafür ein entsprechendes (Krisen)Management vorbereiten. Zur professionellen Krisenprävention in Unternehmen zählen unbedingt Quellen zur Frühwarnung, wie zum Beispiel professionelle Medienbeobachtung, inhaltliche Analysen von (Medien)berichten sowie gezieltes Themen-Monitoring. Das ist sozusagen das Handwerkszeug. Darüber hinaus empfehle ich eine Checkliste anzulegen, die wichtige Unternehmensfragen beantwortet, etwa „Weiß man, was zur Kri-

se führen kann“, „Gibt es dunkle Punkte in der Unternehmensvergangenheit“ etc. Zum Pflichtprogramm zählen natürlich ein definiertes Krisenteam sowie ein Krisenhandbuch, in dem Zuständigkeiten, Sprachregelungen und Erreichbarkeiten dokumentiert sind.

Was versteht man unter einem Krisenteam?

Gerade in meinem Beruf als Kommunikationsberaterin bin ich immer wieder damit konfrontiert, dass Krisen als reines Thema für Kommunikationsabteilungen gesehen werden. Tatsache »



Fotos: istockphoto

ist aber, dass eine Krise eine inhaltlich-prozessuale und eine kommunikative Komponente hat. D.h. Krisenkommunikation ist immer Teamarbeit – mit klar verteilten Rollen, wie zum Beispiel einem Mediensprecher. Aber auch die Einbindung Externer – wie lokale Behörden – ist dabei zu berücksichtigen.

Medien haben in Krisenfällen eine entscheidende Bedeutung!

Gehen Sie davon aus, dass jede Krise öffentlich wird. Getreu dem Motto „bad news are good news“ sind Journalisten auf Krisen vorbereitet. Das ist ein wesentlicher Unterschied. Deshalb gilt für Unternehmen und Verbände und natürlich auch politische Parteien, auf Ausnahmesituationen rasch zu reagieren, eine aktive Rolle in der Krisenbewältigung einzunehmen und diese auch klar zu kommunizieren. Je länger sie sich Zeit lassen und gar nicht bzw. nur spärlich agieren, umso mehr Raum entsteht für Gerüchte, Vermutungen und Spekulationen. Das hat auch zur Folge, dass Medien sich andere Ansprechpartner suchen.

>> BUCHTIPP

Krisenmanagement und Kommunikation

Das Wort ist Schwert – die Wahrheit Schild

Arnd Joachim Garth,
Gabler Verlag



Medien können Krisensituationen auch noch verschlimmern

Nicht die Medienvertreter selbst, die machen nur ihren Job. Aber die Art wie das Unternehmen eine Situation managt, kann entscheidend dazu beitragen, den Dingen eine Richtung zu geben – sowohl positiv als auch negativ. Deshalb plädiere ich immer dafür, eine Krise grundsätzlich auch als Chance für die Unternehmenskommunikation zu sehen. Eine Chance zum ehrlichen, offenen und Vertrauen schaffenden Dialog mit den jeweiligen Bezugsgruppen. Als ein Beispiel für gelungene Krisenkommunikation fällt mir spontan immer noch Niki Laudas Krisenmanagement damals nach dem Absturz einer Lauda-Air-Maschine in Thailand ein. Das persönliche Agieren vor Ort, die ehrliche Betroffenheit, aber auch die darauffolgende Kompensation bis hin zur endgültigen Aufklärung der Ursache sind ein Paradebeispiel wie auch solche Tragödien letztlich gemeistert werden können. ■

Bettina Pepek ist Geschäftsführerin der PR-Agentur Ecker & Partner. Sie war zuletzt Pressesprecherin und Kommunikationsverantwortliche von Austria Tabak/Gallagher und davor Pressesprecherin der börsennotierten VA TECH AG. Bettina Pepek ist Gastreferentin der Akademie für Integrierte Kommunikation AIK des bfi Wien. Der nächste AIK-Informationsabend findet am 20. April 2009 in Wien statt.

➔ **Klick! www.eup.at**
➔ **Klick! www.bfi-wien.at**



sehen | hören | fühlen | verstehen
Kommunikation mit **Herz**.
www.karp.at | experience_pr@karp.at

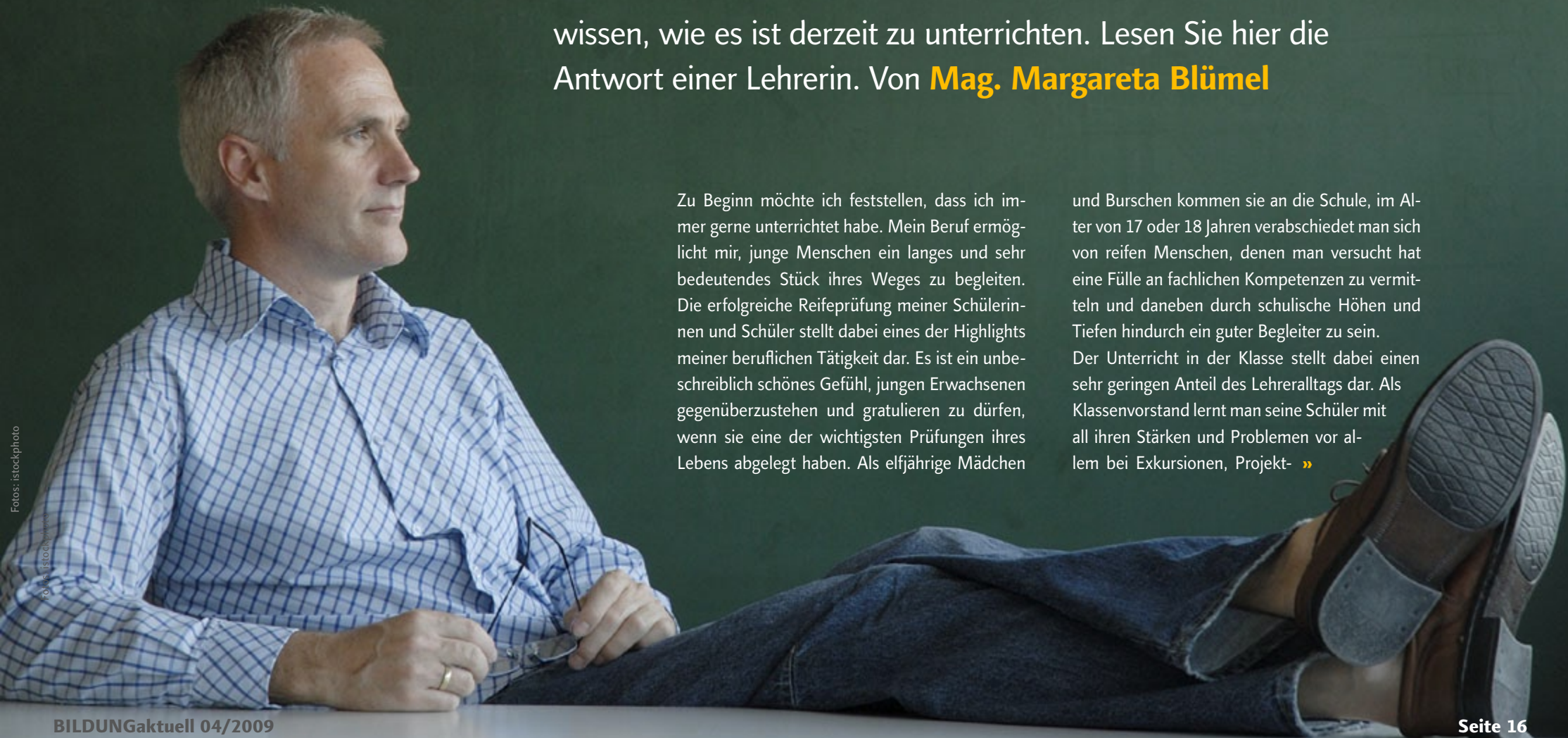
k a r p
communication company

ARBEITEN LEHRER WIRKLICH ZU WENIG?

Feindbild Lehrer: Ein ganzer Berufsstand fühlt sich in der aktuellen Diskussion als Minderleister diffamiert. BILDUNGaktuell wollte wissen, wie es ist derzeit zu unterrichten. Lesen Sie hier die Antwort einer Lehrerin. Von **Mag. Margareta Blümel**

Zu Beginn möchte ich feststellen, dass ich immer gerne unterrichtet habe. Mein Beruf ermöglicht mir, junge Menschen ein langes und sehr bedeutendes Stück ihres Weges zu begleiten. Die erfolgreiche Reifeprüfung meiner Schülerinnen und Schüler stellt dabei eines der Highlights meiner beruflichen Tätigkeit dar. Es ist ein unbeschreiblich schönes Gefühl, jungen Erwachsenen gegenüberzustehen und gratulieren zu dürfen, wenn sie eine der wichtigsten Prüfungen ihres Lebens abgelegt haben. Als elfjährige Mädchen

und Burschen kommen sie an die Schule, im Alter von 17 oder 18 Jahren verabschiedet man sich von reifen Menschen, denen man versucht hat eine Fülle an fachlichen Kompetenzen zu vermitteln und daneben durch schulische Höhen und Tiefen hindurch ein guter Begleiter zu sein. Der Unterricht in der Klasse stellt dabei einen sehr geringen Anteil des Lehreralltags dar. Als Klassenvorstand lernt man seine Schüler mit all ihren Stärken und Problemen vor allem bei Exkursionen, Projekt- »



Fotos: istockphoto



wochen und Wandertagen kennen. Die Vorbereitung solcher erfolgt genauso wenig in der Unterrichtszeit wie unzählige Gespräche mit Schülern, Eltern, Kollegen und Direktor, die ausschließlich dem Wohl jedes einzelnen Schülers dienen.

Matura- und Stundenvorbereitung, Erstellen von schriftlichen Überprüfungen und Schularbeiten und – nicht zu vergessen – Korrigieren, Korrigieren und wieder Korrigieren, egal ob Mi-ternacht, Samstag, Sonntag, Feiertag, viele nie gezählte Stunden lang. Es würde den Rahmen dieses Kommentars sprengen, diese Liste zu vervollständigen.

Das Ausmaß an oft administrativen Tätigkeiten (z.B. Einsammeln von Impfpässen, Geld, div. Formularen, Telefonate ...) war mir früher nie so bewusst. Erstmals in meiner beruflichen Laufbahn frage ich mich, ob ich nicht vielleicht meine gesamten Arbeitsstunden zählen und dokumentieren sollte. Dann wieder versuche ich, realistisch zu denken. Wen würde es schon interessieren? Die Leute draußen sehen, wie ich das Schulhaus um 13 Uhr oder früher verlasse. Sie beneiden mich um lange Ferien. Niemand will wissen, dass ich um 23 Uhr noch lange nicht meinen Schreibtisch verlassen kann, dass meine „Einschlaflektüre“ eine Klassenlektüre ist, dass Jahres- und Un-

terrichtsplanung, Ablegen von Unterrichtsmaterialien in den Ferien erfolgt.

Nie zuvor verspürte ich ein so starkes Bedürfnis, mich rechtfertigen zu müssen. Nie zuvor habe ich überlegt, all meine Tätigkeiten außerhalb meiner Unterrichtszeit aufzulisten. Und nie zuvor war mir so bewusst, wie vielseitig, wie umfassend und mein Privatleben bestimmend mein Beruf ist.

In einer Zeit, in der die Arbeit mit den Kindern schwieriger wird und in der viele Eltern nur wenig Zeit in die schulischen Aktivitäten, ja überhaupt in die Entwicklung ihrer Kinder investieren – in einer Zeit, in der familiäre Probleme häufiger und Gespräche mit Fachleuten (Schulpsychologen) immer notwendiger werden – frage ich mich: Ist die Entwicklung und Ausbildung der Kinder unseres Landes nicht zu wichtig, um ausgerechnet hier große Sparmaßnahmen anzusetzen?

Ich weiß, dass die Bevölkerung dieses Landes wenig über den wirklichen Tätigkeitsbereich der Lehrer weiß. Deswegen ist es mir ein großes Anliegen, den vielen uns negativ gesinnten Menschen mitzuteilen, wie sich „Freizeit“ – die sich übrigens vom Familienleben nicht trennen lässt und dieses in intensiven Phasen des Schuljahres enorm belastet – für uns gestaltet.

Dass die negative Stimmung uns gegenüber von der zuständigen Ministerin zum Anlass genommen wird, den Ruf unserer Berufsgruppe noch mehr zu schädigen, tut weh. Vor allem, wenn man als Lehrer gerne unterrichtet und sich oft bis zur Erschöpfung engagiert, wenn man Freude hat an Unterrichtsstunden, in denen man mühevoll vorbereitetes Material erfolgreich einset-

zen kann, wenn man spürt, dass Schüler Spaß an der Sache haben.

Die Diskussion der vergangenen Tage kränkt mich persönlich enorm und ich kann nicht glauben, dass die verantwortlichen Politiker dieses Landes wirklich so wenig Einblick in den Berufsalltag der Lehrer haben, dass sie meinen, ein „Mehr“ an Unterrichtszeit könnte mit kürzerer Vor- und Nachbereitung wettgemacht werden. Ich wäre dankbar für Vorschläge, welche Tätigkeiten außerhalb der Klasse ich „einsparen“ könnte, ohne die Qualität meines Unterrichts zu mindern. Zwei Stunden mehr Unterricht, und damit zusätzliche Vor- und Nachbereitung, würde für mich eine Extrembelastung darstellen, der ich mich derzeit nicht gewachsen fühle.

Schließlich möchte ich klarstellen: Ich stehe einer 40-Stunden-Anwesenheit in der Schule nicht negativ gegenüber. Jedoch weiß ich genau, dass Unterrichtsvorbereitung und Korrekturarbeit, wie ich sie derzeit daheim durchführe, im Schulgebäude aus Zeitgründen, aus Platzgründen und aufgrund mangelnder Ausstattung gar nicht möglich sein kann.

Mein Privatleben würde wohl als einziger Bereich von einer derartigen Änderung profitieren. ■

Mag. Margareta Blümel ist Lehrerin am Don Bosco Gymnasium in Unterwaltersdorf.

>> IHRE MEINUNG ZÄHLT

schule@bildungaktuell.at



TECHNKontakte

Best Practice Seminare

LERNEN VON DEN BESTEN

Top-Unternehmen präsentieren ihre Erfolgsmodelle

Unternehmerischer Erfolg hängt auch in Krisenzeiten wesentlich davon ab, ob und wie es gelingt, Wissen schnell und zielsicher in die Praxis umzusetzen. Ausgehend von dieser sehr einfachen aber zukunftsweisenden Erfolgsmaxime bietet Ihnen TechnoKontakte im Rahmen der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit geförderten Initiative ein Seminarprogramm an, das diese Anforderungen optimal erfüllt: „TechnoKontakte - Lernen von den Besten“. Das heißt Lernen von praxisorientierten Top-ManagerInnen, die in ihrem Unternehmen Projekte, Ideen, Strategien und Konzepte erfolgreich realisiert haben und im Rahmen eines Seminars Ihre Erfahrungen gerne an Sie weitergeben. Weitere Informationen über 70 Best Practice-Seminare finden Sie unter www.technokontakte.at



Eine Initiative des

