

Nina Wiesinger, Business & Life Coach

Coach für Führungskräfte

Bevor sich Nina Wiesinger mit ihrem Unternehmen Denk mal laut als Business & Life Coach engagierte, absolvierte sie eine steile Karriere in der internationalen Spitzenhotellerie und im Catering.



a3: Früher war bei Führungskräften in der Gastronomie und Hotellerie die Flucht in den Alkohol keine Seltenheit, es wurde als „Berufskrankheit“ abgehandelt. Hat sich diesbezüglich die Situation geändert oder gehört die Alkoholabhängigkeit noch immer zu den speziellen Problemen der Branche?

Nina Wiesinger: Jeder Mensch hat einen anderen Ansatz mit Stress und den täglichen Herausforderungen des Lebens umzugehen. Arbeitssucht, Sportsucht, Alkoholsucht, Drogensucht, Spielsucht – es haben vor allem Phobien und Ängste extrem zugehört. Die Zahl der Arbeitskräfte mit psychischen Erkrankungen ist gestiegen. Arbeitgeber, die das erkannt haben und ihren Mitarbeitern einen neutralen Gesprächspartner wie Lebensberater oder Coach ermöglichen, bringen die Entlastung, die bei dem einen mehr und bei dem anderen weniger notwendig ist. Die Krankstände, Kuren und Abwesenheiten sollten auch als neue Kennzahl herangezogen werden.

a3: Werden Sie bei Ihren Seminaren auch mit dem Thema „Burnout“ konfrontiert? Fühlen sich nicht viele Führungskräfte, bedingt durch den mittlerweile enormen wirtschaftlichen Druck, etwa in der Wiener Stadthotellerie oder in der Gastronomie allgemein, bereits völlig überfordert?

Wiesinger: Überforderung und Unterforderung hat viele Namen. Burnout wird zu schnell und unbedacht in den Mund genommen. Das Burnout-Rad beginnt schon viel früher: 1. sich beweisen, 2. verstärkter Einsatz, 3. Vernachlässigung eigener Bedürfnisse,

4. Verdrängung von Konflikten, 5. Umdeutung von Werten, 6. Verleugnung von Problemen, 7. Rückzug, 8. Verhaltensänderung, 9. Verlust der eigenen Persönlichkeit, 10. innere Leere, 11. Depression, 12. völlige Burnout-Erschöpfung. Im Einzelcoaching hatten viele schon einmal Schritt 8 des Burnout-Rades erreicht. Vor allem Dienstleistungsbranchen sind davon häufig betroffen. Die kompetenten Mitarbeiter werden weniger, die Anforderungen an das Team bleiben gleich oder werden höher. Eine richtige Teambalance mit verteilten Stärken und Ressourcen ist hier vorbeugend.

a3: Sie betreuen seit Jahren Führungskräfte und Teams in der Hotellerie, Systemgastronomie und Dienstleistungsunternehmen. Was ist Ihrer Meinung nach die größte Herausforderung der Führung in der modernen Arbeitswelt?

Wiesinger: Der Fokus wird meist aus den Augen verloren und selten klar definiert und kommuniziert. Es wird viel Geld in die externe Kommunikation investiert, aber die wichtigste, die interne und persönliche Kommunikation, oft aus den Augen verloren. Die Führungskräfte und Mitarbeiter sind aufgrund der mobilen Arbeitsplätze und Vertrauensarbeitszeiten nicht mehr so präsent, sichtbar und greifbar. Die Flut an Mails hat extrem zugenommen. Viele wollen damit zeigen, dass sie ohnehin fleißig sind und wahrgenommen werden. Als Führungskraft muss man klar definieren, was für sich und das Unternehmen wichtig ist. Weg von der Überadministration – hin zu den Kunden. Es bringt nichts, lange über den Angler zu sprechen, wenn es doch eigentlich um den Wurm geht, der dem Fisch schmecken soll.

a3: Gibt es Kardinalfehler, die viele Führungskräfte machen?

Wiesinger: „Realität ist eine Illusion, aber eine sehr hartnäckige“, wie schon Albert Einstein gesagt hat. Jeder Mitarbeiter im Unternehmen ist einzigartig. Jeder hat einen unverwechselbaren Fingerabdruck, Genetik und seine eigene Realität. Es gibt keine all-gemeingültige Realität und Wahrheit. Worauf sich der Einzelne konzentriert, sieht er auch. Man muss die Mitarbeiter darauf fokussieren, was sie wahrnehmen sollen, dann agieren sie auch dementsprechend.

a3: Wie kann ich mir meine eigene Führungskompetenz aufbauen?

Wiesinger: Sobald Sie etwas oder jemanden führen, liegt es in Ihrer Verantwortung was Sie wie interpretieren und welche wechselwirkenden Einwirkungen es hat. Nur Sie selbst können sich verändern, um im Unternehmen oder im Umfeld etwas zu verändern. Nehmen Sie sich Zeit für sich, um zu reflektieren, Situationen zu hinterfragen und von unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Bringen Sie die „Verhinderer“ einer Zielerreichung zu Papier



oder auf eine Tafel. „Glück ist kein Ziel, sondern eine Verfassung des Geistes“, wie schon Aristoteles gesagt hat. Erreichen Sie Ihre persönlichen und beruflichen Ziele nicht, müssen Sie etwas verändern. Wäre „Handlung“ der Vorname, wäre „Veränderung“ der Nachname.

a3: Bei immer flacheren Hierarchien ist das Verhältnis Vorgesetzter zu Mitarbeiter sehr flexibel und kann sich sogar drehen. Erschwert das die Rollenfindung oder vereinfacht das die Arbeit?

Wiesinger: Ab zwölf Mitarbeitern braucht es immer eine klare Struktur. Schon die Tafelrunde mit den zwölf Aposteln stellt das bildhaft dar. Wichtig ist, einen fixen Rahmen zu haben sowie klare Arbeitsaufteilungen und Rollendefinitionen. Die Klarheit der Unternehmenskultur inklusive der Fehler- und Lösungskultur ist deutlich zu definieren. Das Unternehmen ist eine Bühne, die Führungskraft der Regisseur und Hauptdarsteller. Die anderen Rollen sind transparent und verständlich, wie bei einem Skript, zu definieren. Erreicht das Stück die Zuseher, die Kunden, mit der Emotion die sie vermitteln wollen, ist der Aha- und Wow-Effekt vorprogrammiert. Wenn jeder Einzelne seine Leistung bringt, sind das Team und das ganze Unternehmen erfolgreich.

a3: Wie kann die eigene Führungskompetenz gestärkt werden? Wie ist ein persönliches Erkennen und Wachsen möglich? Gibt es da eine Reflexionsübung?

Wiesinger: Ein allgemein gültiges Erfolgsrezept gibt es nicht. Jede Führungskraft ist anders. Coachings werden immer individuell angepasst. Ich möchte aber gerne ein paar Anregungen mit auf den Weg geben:

- Was können Sie niemals erreichen und warum?
- Was macht Sie als Mensch besonders?
- Was macht eine Sache für Sie erfolgreich?
- Woran halten Sie fest, um darüber klagen zu können?
- Was unterscheidet Eigenlob von Werbung?
- Was schätzen die Mitarbeiter an Ihnen?
- Woran erkennen Sie, dass Ihre Kraft nachlässt?
- Was dürfte an Ihnen niemals kritisiert werden und warum?
- Wem möchten Sie unbedingt etwas beweisen?
- Wie kommunizieren Sie Ihre Grenzen?

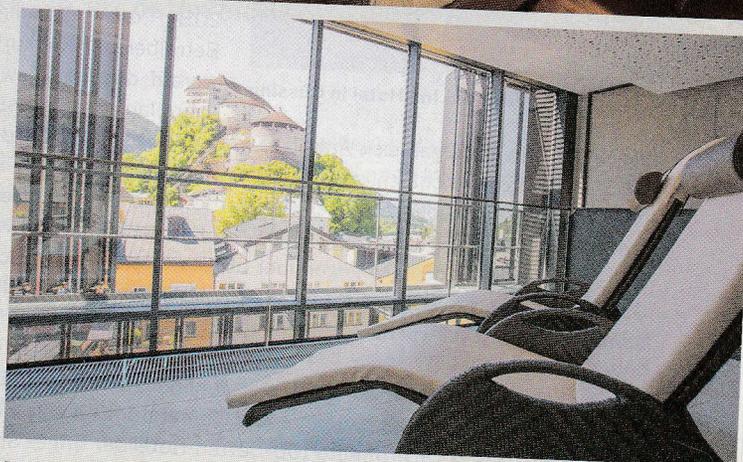
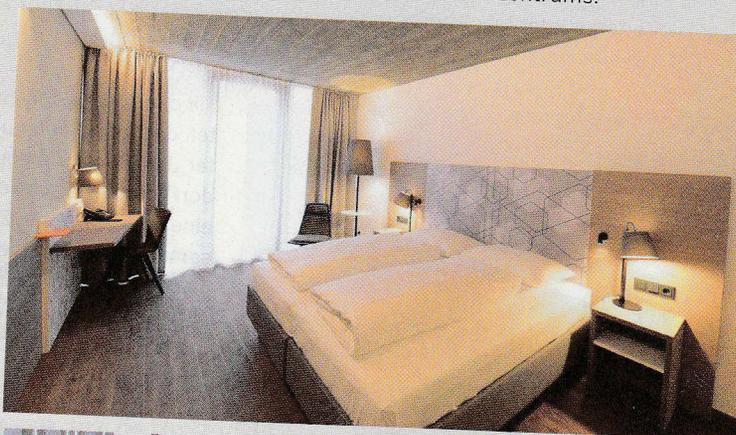
ZUR PERSON

Nina Wiesinger (vormals Kubena) startete einst ihre Karriere als Bankett- und Catering-Koordinatorin im noblen Wiener Lushotel Imperial. Ihre weiteren beruflichen Stationen führten sie nach Mallorca, St. Petersburg, Georgien und Kasachstan, bevor sie wieder nach Wien zurückkehrte, zuerst als F&B Managerin im Hotel Imperial Riding School Vienna, dann als Geschäftsführerin der Erste Bank Restaurantbetriebe. Ihre Arbeitgeber waren unter anderem internationale Hotelkonzerne wie Marriott, Starwood oder Kempinski. Seit vier Jahren ist sie mit ihrem Unternehmen Denk mal laut (www.denkmallaut.at) selbständig, ist diplomierte Lebens- und Sozialberaterin beziehungsweise Business Coach. Sie besucht auch als Task Force Kunden vor Ort und setzt Impulse für Führungskräfte und Teams.

ARCOTEL HOTELS

Dritter Betrieb in Wien

Zuwachs bei der österreichischen Hotelgruppe Arcotel: Sie eröffnet im Mai 2017 ein Vier-Stern-Haus im größten Einkaufszentrum Wiens, dem Donau Zentrum. Im Juli brachten Arcotel-Eigentümerin Renate Wimmer und Arcotel-Vorstand Martin Lachout den Pachtvertrag mit Patrick Verwilligen, Head of Leasing bei Unibail-Rodamco Österreich, unter Dach und Fach. Das börsennotierte französische Immobilien- und Investmentunternehmen ist unter anderem Alleineigentümer der Shopping City Süd und hält 90 Prozent der Anteile des Donau Zentrums.



Renate Wimmer über den Deal: „Das Dutzend ist voll! Erst vor rund einem halben Jahr wurde das Parkhotel Castellani in Salzburg von Arcotel übernommen. Mit dem Betrieb im Donau Zentrum positioniert sich unsere Gruppe mit insgesamt zwölf Hotels in Österreich, Deutschland und Kroatien. Ich freue mich, neben dem Traditionshaus Wimberger und dem Arcotel Kaiserwasser ein drittes Hotel in Wien zu eröffnen, der Standort Wien boomt nach wie vor.“

Über Unibail-Rodamco: Der internationale Konzern wurde 1968 gegründet und ist das größte börsennotierte Unternehmen Europas im Bereich Gewerbeimmobilien mit Standorten in zwölf EU-Ländern und einem Bestandsportfolio von 37,8 Mrd. Euro (Stand: 31. Dez. 2015). Als integrierter Betreiber, Investor und Entwickler zielt das Unternehmen darauf ab, die gesamte Immobilien-Wertschöpfungskette abzudecken. Es konzentriert sich auf hochspezialisierter Marktsegmente, dazu zählen unter anderem große Einkaufszentren in den wichtigsten europäischen Ländern sowie Großbüros, Kongress- und Messezentren.