

BUSINESS & STYLE

Carpe Diem – nutze den Tag und die Zeit

Zeit ist relativ; Zeit rinnt wie Sand durch die Finger; Zeit hat man nicht, man nimmt sie sich – diese und unzählige andere Sprüche drehen sich um das Phänomen Zeit. Somit ist das

Thema Zeit kein kurzes Thema? Weit gefehlt: Ganz kurz hier 10 wichtige Tipps und Fragen zu befriedigendem Umgang mit diesem wichtigen Gut:

- > Wissen und bewusst sein, was ich mit der zur Verfügung stehenden Zeit mache. Es ist sehr hilfreich, sich selbst zu kennen, die eigenen Stolperfallen ausfindig zu machen.
- > Welche Prioritäten setze ich, wie teile ich meine Zeit ein? Tages- und Wochenplanung machen und sich daran halten.
- > Sind meine Lebensbereiche (wie Arbeit, Freizeit) und die Prioritäten, die ich ihnen gebe, in meinem Zeitgebrauch abgebildet?
- > Tägliche Abläufe überprüfen; eventuell können diese effizienter und einfacher sein.
- > Ärger ist unnütz: keine Zeit mit unnützem Ärgern verbringen
- > Klare und direkte Kommunikation hilft, manches gar nicht erst entstehen zu lassen.
- > Gegen die Unpünktlichkeit: Daten und Zeiten verlässlich einhalten, bringt bereits viel Ruhe in das «Zeitmanagement» und gewährleistet Überblick.
- > Gegen Aufschieberitis vorgehen: Unangenehme Arbeiten sofort erledigen.
- > Ordnung ist das halbe Leben; denn so habe ich den Überblick und verliere keine Zeit und Nerven mit Suchen.
- > Eigene innere Uhr durch Beobachtung kennenlernen und sich nach ihr richten; so wird vieles leichter (zu welcher Tageszeit konzentriere ich mich am besten etc.).

Von Barbara Rüttimann, Experte für Lifestyle und Kommunikation

Motivation und Personalentwicklung: Sinnvoll planen

Die Personalentwicklung wird häufig unterschätzt. Oft fehlen geeignete Werkzeuge, um Massnahmen sinnvoll planen zu können. Der folgende Beitrag zeigt ein mögliches Modell auf.

Bild: DOORABE Media – Fotolia.com



Platzhalterbild 165 mm breit

VON BARBARA HAAG*

Dem Bereich Personalentwicklung wird nur in grossen Unternehmen und Konzernen ausreichend Beachtung geschenkt. In kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) – das zeigen aktuelle Untersuchungen – fehlen entsprechende Massnahmen dagegen entweder völlig (bis zu 85%), oder die Zuständigkeiten sind nicht eindeutig geklärt. So landet die Verantwortung für diese wichtige Aufgabe als «Stiefkind» auf dem Schreibtisch von Mitarbeitenden, deren hauptsächliches Aufgabengebiet ihnen we-

nig Zeit lässt, sich mit Bedarfsermittlung und Potenzial von Personalentwicklungsmassnahmen (PE) zu befassen. In der Praxis endet das nicht selten damit, dass diese dann an Bedarf, Zielen und Akteuren «vorbeigeplant» werden, folgerichtig wirkungslos verpuffen und dann eingestellt werden.

Damit tun sich Unternehmen, egal welcher Grösse, allerdings keinen Gefallen. Das betrifft besonders Betriebe, die wachsen – sich also etwa vom Kleinunternehmen zum Mittelstand entwickeln – oder die sich in

Fortsetzung nächste Seite