

PE extrem – Innovative Personalentwicklung in außergewöhnlichen Kontexten

PE-Tagung der Medizinischen Universität Wien

Donnerstag, 28.01.2016

09.00 - 15.30 Uhr

Rektoratssaal der MedUni Wien

Programm

09.00-09.45 Uhr
Registrierung

09.45-10.00 Uhr
Begrüßung
Univ.-Prof. Markus Müller, Rektor MedUni Wien
Mag.^a Anna Steiger, Vizerektorin TU Wien & AUCEN-Sprecherin

10.00-12.15 Uhr
**Mental anspruchsvolle Situationen meistern –
Wie Organisationen und Unternehmen vom Spitzensport profitieren können**
Wolfgang Seidl, MBA, mana4you

Talentmanagement im Profi-Fußball – ein Vergleich zwischen Fußball und Wirtschaft
Mag. Josef Wegenberger, Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie & Organisationsdynamik

Ein Blick auf PE für MitarbeiterInnen im Strafvollzug
Dipl.-Psych. Inga Pöhlsen-Wagner, osb international

12.15-13.15 Uhr
Mittagspause (inklusive Buffet)

13.15-14.45 Uhr
**Arbeit in Krisengebieten –
besondere Herausforderungen der PE bei ÄrztInnen ohne Grenzen**
Isabelle Weisswasser-Jorrot, Ärzte ohne Grenzen

Psychische Hilfe Hauptbahnhof – Die schwierige Balance des Helfens
Mag. Harald Pesendorfer, Train of Hope

14.45 – 15.30 Uhr
PE extrem im Alltag? Transfer in ExpertInnen-Organisationen. Podiumsdiskussion
Mag.^a Isabella Göschl, Uni Innsbruck
Dr.ⁱⁿ Andrea Handsteiner, BOKU Wien
Martin Leupold, MA MBA, AK Bild Wien
Mag.^a Gerda Mraczansky, Uni Wien
Mag.^a Heidemarie Pichler, MSc, TU Wien

Networking

Moderation: Karin Pollack, Der Standard

Begrüßung

Univ.-Prof. Markus Müller, Rektor der Medizinischen Universität Wien

Dr.ⁱⁿ Katharina Mallich-Pötz, Leiterin Personalentwicklung

Was bedeutet „extrem“? Was bedeutet es, am „Ironman“ teilzunehmen? Was bedeutet es, im Strafvollzug zu arbeiten? Was bedeutet es, als Ärztin im Auslandseinsatz zu arbeiten? Extreme Arbeitsbedingungen stellen Herausforderungen dar und führen Organisationen und ihre Mitglieder oftmals an ihre Grenzen. Auf organisationaler und individueller Ebene ist es daher eine Schlüsselkompetenz, sich durch herausfordernde Rahmenbedingungen nicht hemmen zu lassen, sondern sie zu nutzen, ihnen aktiv-kreativ zu begegnen.

Aufgabe von Personalentwicklung ist unter anderem, diese Schlüsselkompetenz mit einer Organisation und ihren Mitgliedern zu entwickeln. Personalentwicklung trägt entscheidend dazu bei, die Rahmenbedingungen für die tägliche Arbeit zu verbessern. Stößt eine Organisation an ihre Grenzen, muss die Personalentwicklung dies zum Anlass für Lernprozesse nehmen.

Lernprozesse und Innovation entstehen oft dort, wo außergewöhnliche Kontexte besonders kreative Maßnahmen erfordern. Die Beschäftigung mit Extrembedingungen in für uns nicht alltäglichen Kontexten lässt daher einen erneuernden Blick auf den gewohnten Alltag in der eigenen Organisation zu und kann so Triebfeder für Innovation sein.

Wir laden Sie daher ein, Ihren eigenen Alltag kurz zu verlassen und sich auf „PE extrem – innovative Personalentwicklung in außergewöhnlichen Kontexten“ einzulassen und sich für Ihren eigenen Arbeitsalltag inspirieren zu lassen. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen für den heutigen Tag viele Anregungen, einen fruchtbaren Austausch und innovative Gespräche!



© MedUni Wien/ Matern



© MedUni Wien/ Matern

Begrüßung

Mag.^a Anna Steiger

Vizerektorin für Personal & Gender, Technische Universität Wien
Sprecherin von AUCEN (Austrian University Continuing Education and Staff Development Network)



Universitäten sind nicht nur Forschungs- und Lehrorganisationen sondern auch Arbeitgeber für eine hohe Anzahl an MitarbeiterInnen. Am Arbeitsmarkt treten wir in Konkurrenz mit Wirtschaft, Industrie und Verwaltung.

Prekäre Arbeitsverhältnisse, befristete Verträge, mangelnde Karrierechancen – sind das die Themen, mit denen wir in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden? Und inwiefern können Ideen und Erfahrungen aus den außergewöhnlichen Kontexten, mit denen wir uns heute beschäftigen werden Einfluss darauf haben?

Eines steht fest, in allen Bereichen spielt das Thema persönliche Motivation und individuelles Talent, sowie das Zusammenwirken für ein übergeordnetes (sozialpolitisches) Ziel eine wesentliche Rolle. Durch die sich immer schneller

verändernden relevanten Umwelten, reichen aber die individuellen Voraussetzungen alleine nicht aus, um die übergeordneten Ziele erfolgreich zu verwirklichen.

Um vorhandene Grundlagen zielgerichtet weiterzuentwickeln und einzusetzen und darüber hinaus gesellschaftspolitische Strömungen aufzunehmen und so die Vorbildwirkung, die Universitäten haben (sollten) zu unterstützen, braucht es professionelle HR Arbeit.

„Mehr als ein Job“, so heißen wir neue MitarbeiterInnen an der TU willkommen. Und dieser Herausforderung stellen wir uns ganz besonders in der Personalentwicklung. „Mehr als ein Job“ bedeutet auch ein hohes Maß an persönlicher Motivation und Selbstverantwortung. Wissenschaftliche Karrieren entstehen nicht nur aufgrund spezieller Talente und Kenntnisse, sondern müssen gezielt unterstützt und gefördert werden. Nur so gelingt es, Talente nachhaltig zu entwickeln und Universitätsziele zu erreichen.

Mental anspruchsvolle Situationen meistern – Wie Organisationen und Unternehmen vom Spitzensport profitieren können

Wolfgang Seidl, MBA, mana4you

Abstract

Spitzensport ist ein hartes und oft undankbares Geschäft. Druck von Sponsoren und Medien, tagtägliches intensives Training, anstrengende Wettkämpfe, Verletzungen und die Gewissheit, dass die Sportkarriere nur bedingt lange andauern wird. Für den Weg nach oben benötigen SportlerInnen einen langen Atem, viel Vertrauen und mentale Stärke. Deswegen ist mentales Training im Spitzensport mittlerweile zu einer fixen Größe geworden. Die Aussage „Siege und Niederlagen werden im Kopf entschieden“ kann ich als Mentalcoach von erfolgreichen SportlerInnen nur bestätigen.

Ähnlich wie im Sport, gibt es auch in Organisationen und Unternehmen mental anspruchsvolle Situationen. Ständig ändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Unsicherheit, hoher Erwartungsdruck und Zielvorgaben. Die Anforderungen im Vergleich zu früher steigen und erfordern von MitarbeiterInnen und Unternehmen mehr Flexibilität, Kreativität und Eigeninitiative.

Durch meine langjährige Erfahrung aus Wirtschaft und Sport, ist es meine Intention diese erfolgreich erprobten Techniken des mentalen Trainings auch MitarbeiterInnen und Unternehmen zugänglich zu machen. Anhand konkreter Beispiele aus dem Sport zeige ich Lösungsansätze, die in Unternehmen praktikabel anwendbar sind.

Mentales Training ist in vielen Personalabteilungen noch ein Fremdwort. Viele wissenschaftliche Studien belegen aber den langfristigen Nutzen für MitarbeiterInnen und Unternehmen.

Wolfgang Seidl, MBA

ist selbständiger akademischer Mentalcoach, Lebens- und Sozialberater sowie HeartMath Coach. Er bringt langjährige Wirtschafts-Erfahrung mit, war erfolgreicher Leistungssportler und ist heute offizieller Mentalcoach von Ironman Austria und der Austrian Trail Running Association. Er betreut vorwiegend Sportler und Unternehmen auf ihrem persönlichen Erfolgsweg. Einen Schwerpunkt in seiner Arbeit legt er auch auf Stressbewältigung, Burnout Prävention und betriebliche Gesundheitsvorsorge.



Talentmanagement im Profi-Fußball: ein Vergleich zwischen Fußball und Wirtschaft

Mag. Josef Wegenberger,
Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie & Organisationsdynamik

Abstract

„Mit der richtigen Aufstellung zum Erfolg“ ist nicht nur ein strategisches Thema im Fußball, sondern auch in Unternehmen und Organisationen. Die „richtigen“ SpielerInnen/ Personen zur „richtigen“ Zeit, mit den relevanten Kompetenzen zu finden, treffsicher auszuwählen und zu entwickeln und zu fördern, ist sowohl für Unternehmen als auch für professionelle Fußballvereine die strategische Herausforderung.

Ist ein Vergleich zwischen Fußball und Wirtschaft im Bereich Kompetenzmanagement/ Talent Management zielführend? Folgende Aussagen können Sport und Management zugeordnet werden: „Wie stellen wir uns richtig auf?“, „Welche SpielerInnen brauchen wir auf der jeweiligen Position?“, „Welche Taktik/ Strategien verfolgen wir?“, „Wie können wir unsere Talente fördern, an uns „binden“, zu Höchstleistungen motivieren?“. Fußball spricht scheinbar eine Sprache, die die ganze Welt versteht. Und nichts ist so spannend wie Fußball – außer Management!

Das exakte, spezifische Training und damit die punktgenaue, positionsspezifische Weiterentwicklung der SpielerInnen wird im Spitzensport seit mehr als 20 Jahren gelebt. Die positionsspezifischen Kompetenzen [Tor, Verteidigung, Sturm, ...] zu definieren, darauf aufbauend das Training zu gestalten und damit die individuellen Stärken zu fördern, ist im Profifußball im hohen Maße ausgeprägt. Die Erfahrung gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten zeigt, dass der Ruf nach punktgenauer Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung auch in Unternehmen lauter wird. Diese „Forderungen“ sind legitim und die Basis einer kompetenzorientierten Personalentwicklung. Die Grundlage dafür ist die Definition aller erfolgsrelevanten Kompetenzen. Darauf aufbauend muss die Personaldiagnostik alle relevanten Kompetenzen zielgerichtet überprüfen können, so dass die Stärken, Verbesserungspotentiale, ... der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte erhoben werden.

Die Personalentwicklung kann auf diesen Ergebnissen basierend, die Stärken stärken, die Verbesserungspotentiale heben, die Defizite neutralisieren und die Grenzen zur Kenntnis nehmen.

Mag. Josef Wegenberger

studierte Psychologie und Pädagogik an der Universität Wien. Er absolvierte Ausbildungen in Gesprächspsychotherapie, Verhaltenstherapie und Unternehmensberatung. Er verfügt über mehrjährige Erfahrung im klinisch-psychiatrischen Bereich des heutigen Otto-Wagner-Spitals. Er arbeitete als Leiter der Personalentwicklung in einem Österreichischen Industriekonzern mit rund 10.000 MitarbeiterInnen. Heute ist Josef Wegenberger Geschäftsführer der Gesellschaft für Wirtschaftspsychologie und Organisationsdynamik. Er arbeitet als Berater und Trainer von zahlreichen nationalen und internationalen Unternehmen und Organisationen. Zudem ist er Autor zahlreicher Bücher zum Thema Personalentwicklung, Management und Führung.



Ein Blick auf PE für MitarbeiterInnen im Strafvollzug

Dipl.-Psych. Inga Pöhlsen-Wagner, osb international

Abstract

Die Arbeit der Bediensteten im Strafvollzug stellt besondere Anforderungen und es lohnt sich, auf Entdeckungsreise zu gehen, welche manchmal paradoxen Erwartungen (weit über das „Einschließen“ hinaus!) den Alltag prägen. Zwischen sicherheitsstiftender Routine, situativer Reaktionsschnelligkeit und sozialen Kompetenzen entfaltet sich ein viel komplexeres Bild des Vollzugsdienstes, als wir es auf den ersten Blick annehmen. Gleichzeitig gibt es große Herausforderungen in der Personalauswahl genauso wie in der berufs begleitenden Personalentwicklung. Diese werden beschrieben.

Es werden unterschiedliche Wege aufgezeigt, wie Organisation, Kooperationsstrukturen und Personalentwicklung unterstützen können, dass die MitarbeiterInnen im Vollzug leistungsfähig und –bereit sind – und dies aus systemtheoretischer Perspektive. Für die Personalentwicklung werden unterschiedliche nutzbare Instrumente vorgestellt. Über den theoriegeleiteten Blick hinaus stellt Frau Pöhlsen-Wagner Lösungen aus dem norddeutschen Raum vor und schließt mit den Impulsen für andere PE-Fragestellungen.

Dipl.-Psych. Inga Pöhlsen-Wagner

studierte Psychologie an der Universität Hamburg mit dem Schwerpunkt Beratung und Training. Anschließend arbeitete sie als Trainerin (Kommunikation, Moderation, Konfliktmanagement) und ab 1996 als Beraterin im systemisch orientierten Beratungsunternehmen kbp Organisationsberatung GmbH in Hamburg. Dort arbeitete sie in den Bereichen Führungskräfteentwicklung und Implementierung strategischer Personalentwicklungsinstrumente, und begleitete umfangreiche Changeprozesse. 2006 fusionierte die kbp mit der osb international mit den heutigen Standorten Wien, Tübingen Hamburg und Berlin. In der osb international arbeitet Inga Pöhlsen-Wagner als Senior Beraterin vor allem in der Begleitung von Changeprozessen in einzelnen Unternehmensfunktionen und ist spezialisiert in der Aufstellung von HR in Organisationen. Sie führt zudem Beratungsprojekte zur Einführung des HR Business Partner-Konzeptes und Leadership Development Programme durch.



Arbeit in Krisengebieten – besondere Herausforderungen der PE bei ÄrztInnen ohne Grenzen

Isabelle Weisswasser-Jorrot, Ärzte ohne Grenzen

Abstract

Ärzte ohne Grenzen/Médecins Sans Frontières (MSF) ist eine der größten unabhängigen medizinischen Hilfsorganisationen der Welt und hilft überall dort wo die medizinische Versorgung zusammengebrochen ist. 35.000 MitarbeiterInnen sind in den Einsatzgebieten in mehr als 60 verschiedenen Ländern tätig. Davon sind 8% internationale Einsatzkräfte und 92% lokal rekrutierte MitarbeiterInnen. Zusätzlich arbeiten in den Einsatzzentralen und anderen MSF-Büros ca 2.700 MitarbeiterInnen.

Um der wachsenden Komplexität unserer Einsätze, sowie den steigenden Qualitätsanforderungen einerseits und einer bestmögliche PatientInnenversorgung und Sicherheit für MitarbeiterInnen andererseits gerecht zu werden, ist eine alle MitarbeiterInnengruppen umfassende PE notwendig. Dabei stoßen wir auf unterschiedliche Herausforderungen wie große Diversität in Sprache, Bildung und Ausbildung, Zugang zu und Verfügbarkeit von PE-Maßnahmen, fehlende Zukunftsperspektiven für MitarbeiterInnen in Krisenregionen, kurze Vertragsdauer für internationale Einsatzkräfte, Schwierigkeiten, MitarbeiterInnen in Schlüsselpositionen zu entwickeln oder das Zusammenbringen unterschiedlicher Lernkulturen. Konkrete Problemstellungen und unsere Lösungsansätze werden im Vortrag erläutert.

Isabelle Weisswasser-Jorrot

ist seit 2009 Personaldirektorin bei *Ärzte ohne Grenzen*, Österreich. Sie verantwortet sowohl das Personalmanagement im Wiener Büro als auch die Rekrutierung, Vorbereitung und Entsendung internationaler MitarbeiterInnen. Zwei ihrer MitarbeiterInnen sind im internationalen Learning & Development Team tätig. Von 1995 – 2005 war sie in verschiedenen Positionen im Personalbereich eines internationalen IT-Konzerns tätig, bevor sie nach einer 1-jährigen Auszeit mit ausgedehnten Reisen und ehrenamtlichen Tätigkeiten in Südamerika 2007 bei *Ärzte ohne Grenzen* begann. 2007 und 2008 arbeitete sie als Personal- und Finanzkoordinatorin im Sudan und Irak.



Psychische Hilfe Hauptbahnhof – Die schwierige Balance des Helfens

Mag. Harald Pesendorfer, Train of Hope

Abstract

Ende August 2015 beschlossen mehrere Privatpersonen spontan, sich am Hauptbahnhof in der Betreuung von Flüchtlingen zu engagieren. Ziel war die Soforthilfe für Refugees, die Versorgung für Reisende mit Nahrungsmitteln, Sachspenden oder auch Informationen, bis zu dem Zeitpunkt, an dem die weitere Versorgung oder Reise geklärt ist.

Innerhalb weniger Wochen entwickelte sich aus diesem parteilosen und organisations-unabhängigen Zusammenschluss von Freiwilligen eine Beteiligung der Zivilgesellschaft in ungeahntem Ausmaß. Hunderte HelferInnen waren im Einsatz, Spenden wurden angenommen und verteilt, eine Erste Hilfe Station mit ÄrztInnen und KrankenpflegerInnen betrieben, tausende Flüchtlinge pro Tag mit warmen Essen versorgt.

Dies war und ist nur möglich durch den hohen Einsatz der Beteiligten. Auch die Belastungen stiegen, klassische Ermüdungs- und Überforderungssymptome wurden akut, hier machte sich die meist fehlende Erfahrung der Ehrenamtlichen bemerkbar. Bald war klar, dass auch die HelferInnen Unterstützung benötigten. Die Psychische Hilfe Hauptbahnhof wurde kurzfristig ins Leben gerufen, sie sorgt für psychische Unterstützung, bietet Gruppen- und Einzelsupervision an und moderiert Sitzungen der Teams. Für die TherapeutInnen und PsychologInnen bedarf es viel Einfühlungsvermögen und Professionalität einen geeigneten Zugang zu finden, in einem Umfeld, das wenig Struktur und Sicherheit bietet.

Mag. Harald Pesendorfer

ist als Psychotherapeut, Coach und Unternehmensberater in freier Praxis tätig. Seine Schwerpunkte liegen im Coaching für KMU-UnternehmerInnen, in der Supervision im Sozialbereich und in der Psychotherapie. Nach dem Studium der Geschichte und Politikwissenschaften an der Universität Wien arbeitete er als Recruiter und Personalentwickler viele Jahre im Personalbereich für öffentliche Einrichtungen, NGO's und in der Industrie. Seit 2004 bewertet und evaluiert er europäische Projekte als externer Experte für die Europäische Kommission in Wien und Brüssel.

