



Future Lab

Life Science & Health Care

Neue Herausforderungen für das Recruiting & die Personalentwicklung

Die Anforderungen an Unternehmen und ihre MitarbeiterInnen steigen, nicht nur angesichts aktueller Krisenszenarien. Welche Eigenschaften neue MitarbeiterInnen benötigen, um in das Unternehmen zu passen und dort ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten, ist nur eine von vielen Fragen im Recruiting Prozess, die es rasch und effektiv zu beantworten gilt.

Im Rahmen des Talentor Future Lab 2020 erarbeitete das FASInstitut gemeinsam mit Experten aus der Life Science und Health Care Branche, welche Eigenschaften konfliktfähige MitarbeiterInnen besitzen sollten und was zu tun ist, um diese Konfliktkompetenzen im Unternehmen zu stärken.

„Die eigenen Grenzen, Stärken und Schwächen zu kennen, spielt eine enorme Rolle bei der Fähigkeit, die richtigen Entscheidungen für die Zukunft zu treffen.“

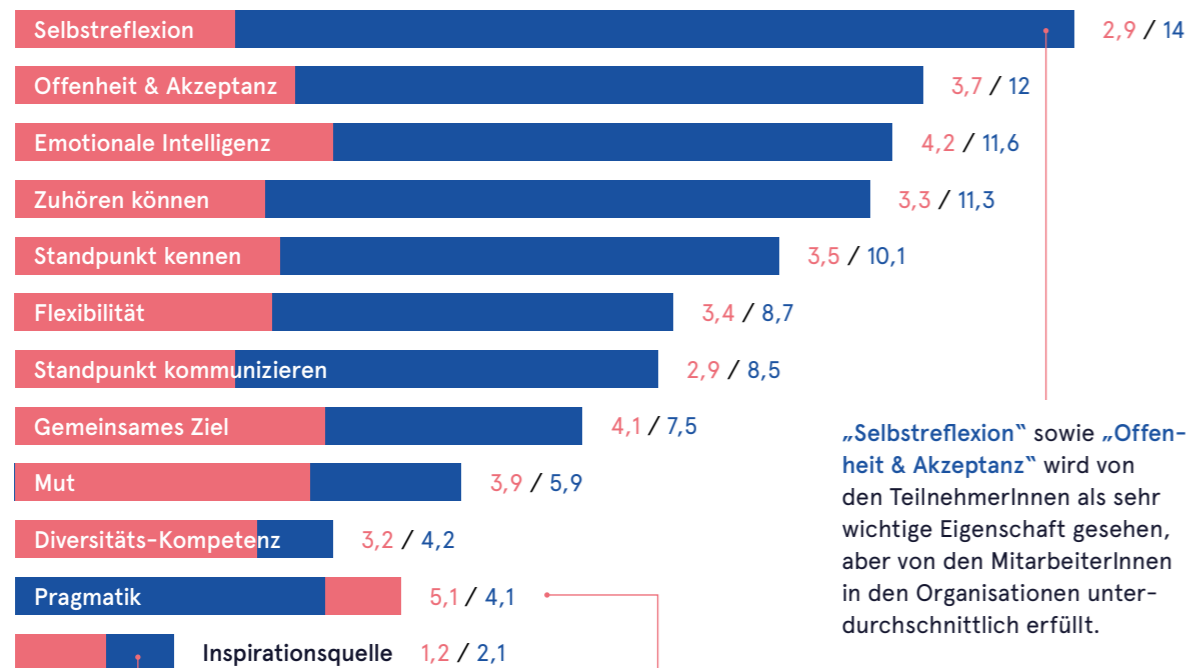
Thomas Zembacher, Talentor Austria

Die wichtigsten Eigenschaften konfliktfähiger MitarbeiterInnen

- Bereitschaft sich in andere hineinzuversetzen
- Mut die Komfortzone zu verlassen und sich auf „Abenteuer“ einzulassen
- Zuhören können
- Selbstreflexion
- Pragmatisch sein
- Offenheit und Akzeptanz anderen Meinungen gegenüber
- Flexibilität und Agilität im Standpunkt
- Gemeinsames Ziel ist wichtiger als Gewinnen
- Seinen eigenen Standpunkt kennen
- Diversitäts-Kompetenz
- Konflikt als Inspirationsquelle sehen
- Seinen eigenen Standpunkt auch kommunizieren können

Welche Eigenschaften müssen konfliktfähige MitarbeiterInnen besitzen?

Wie sehr erfüllt meine Organisation diese Kriterien?



„Selbstreflexion“ sowie „Offenheit & Akzeptanz“ wird von den TeilnehmerInnen als sehr wichtige Eigenschaft gesehen, aber von den MitarbeiterInnen in den Organisationen unterdurchschnittlich erfüllt.

„Konflikte als Inspirationsquelle“ zu sehen wird von den MitarbeiterInnen in den Organisationen unterdurchschnittlich erfüllt, ist aber auch unterdurchschnittlich wichtig.

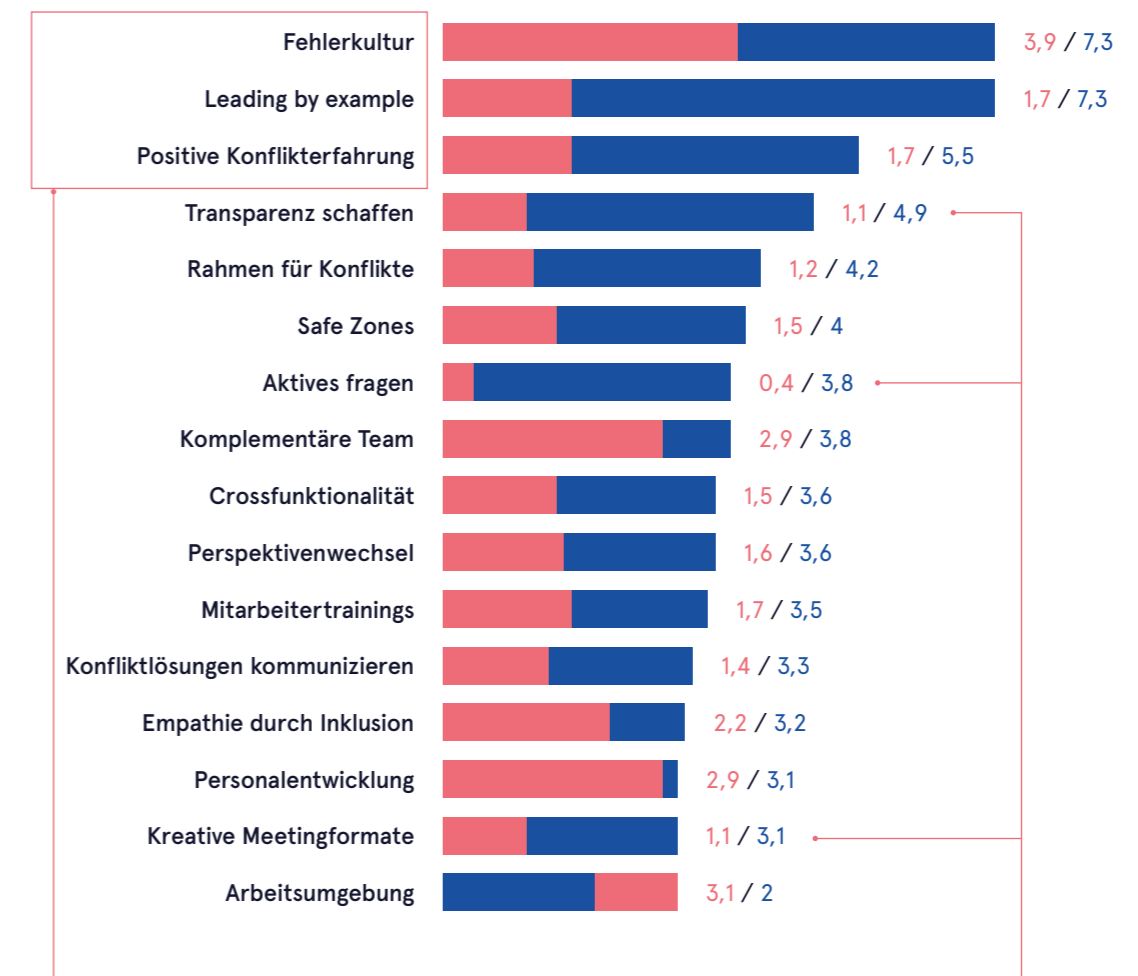
Hier ist ersichtlich, dass die meisten Organisationen MitarbeiterInnen haben, die „pragmatisch sind“ und auch eine hohe „emotionale Intelligenz“ aufweisen.

Maßnahmen um die Konfliktfähigkeit in den Unternehmen zu stärken

- Fehlerkultur zulassen
- Aktiv fragen „Wo hakt es?“
- Teams komplementär aufstellen, Diversität berücksichtigen
- Möglichkeit der Personalentwicklung und evtl. des Austausches
- Crossfunktionale Teamzusammenarbeit
- Positive Erfahrungen mit Konflikten - aktiv kreieren und zulassen
- Transparenz schaffen, Informationen teilen
- Kreative Meetingformate einführen und nutzen
- Perspektivenwechsel im Team durch Methoden
- Rahmen für Konflikte durch Geschäftsführung vorgeben
- Safe Zones schaffen, um Konflikte auszutragen
- Arbeitsumgebung ändern, um Konflikte zu minimieren
- Trainings für Mitarbeiter-Selbstreflexion, Resilienschulungen
- Vorbildwirkung durch Führung
- Empathie durch Inklusion erhöhen
- Angebot für Konfliktlösungsstrategien und Formate öffentlich in Organisation kommunizieren

Welchen Impact hat die Maßnahme? (0=keinen Impact / 8=hohen Impact)

In welcher Zeitspanne ist die Maßnahme umsetzbar? (0=kurzfristig / 8=langfristig)



Beispiele oder Formate, die dazu anleiten eine „Fehlerkultur zu etablieren“ und die die „durch Vorbildwirkung führen“ werden als eher langfristig umsetzbare Maßnahmen gesehen, ebenso wie der Umstand „Konflikte zuzulassen bzw. aktiv zu kreieren“.

Den Maßnahmen: „Transparenz schaffen, Informationen teilen“ und „Kreative Meeting Formate einführen und nutzen“ sowie „Aktiv fragen, wo es hakt?“ wird ein kurzfristiger Umsetzungshorizont zugeschrieben.

Über das Talentor Future Lab

Für das Talentor Future Lab wurde im Februar 2020 vom FASresearch Institut unter der Leitung von Dr. Harald Katzmaier ein Workshop auf Basis eines softwaregestütztem Co-Creation Prozess mit insgesamt 14 ExpertInnen der Life Science & Health Care Branche veranstaltet.

Teilnehmende ExpertInnen:

Stefan Baumgartner, IQVIA

Vera Dallinger, VIFOR Pharma

Melisa Gibovic-Danner, BOEHRINGER Ingelheim

Silvia Heise-Grubner, C3 Ethics

Dietmar Katinger, POLYMUN Scientific

Elisabeth Keil, DAIICHI SANKYO Austria

Michaela Latzelsberger, PHILIPS Healthcare

Christine Morgenthaler, JOHNSON & JOHNSON

Andreas Mühlegger, F. TRENKA

Beate Pettinger-Natmeßnig, CSL BEHRING

Johannes Sarx, LISAVIENNA

Wilfried Teufel, MENARINI Pharma

Thomas Toth, CROMA Pharma

Wolfgang Wacek, SANOVA Pharma

FAS ist ein international agierendes auf Soziale-Netzwerk-Analysen und & Netzwerkstrategien spezialisiertes Beratungsunternehmen.

Talentor Austria ist ein Executive Search Unternehmen und Teil des Talentor International Netzwerkes mit Partnern in 32 Ländern, in Europa, Nord- und Südamerika und Asien.

Mit unserem Know-how finden Sie jene Talente, die Sie für die Herausforderungen der Zukunft brauchen. Das Talentor Austria Team ist Ihr erfahrener Partner für Such- und Auswahlprojekte mit weitreichender Expertise im Digital Change und mit Fokus auf die Life Science Industrie, Bio- & Medizintechnik, Medical Devices & Medical Diagnostics sowie Spitäler & Senioren Residenzen, Privat- & Kranken-

versicherungen, Health-Care-Consulting Industrie, Gesundheitstourismus & Spa. Unser Beratungsteam wird durch erfahrene mehrsprachige Research Consultants vor Ort komplettiert.

Wenn Sie mehr dazu wissen wollen, bzw. Interesse an den gesamten Ergebnissen haben, senden wir Ihnen den Berichtsband in digitaler Form zu.

Thomas Zembacher
Managing Director Austria
Talentor Austria GmbH
Universitätsring 8/6
A-1010 Wien
+43 664 60405891
thomas.zembacher@talentor.com
www.talentor.at