



Mag. Ursula Poch
Wirtschaftspsychologin

Dornbacher Straße 52
1170 Wien

Telefon **0699 1170 72 47**

Fax **01 400 40 40**

E-Mail **ursula@poch.at**

Web **www.poch.at**

training

coaching

supervision

Und Ihr nächster Schritt fällt leichter

Zur Person –

Jahrgang 1968

Ausbildung –

Studium der Psychologie mit dem Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie
Ausbildung zur Supervisorin, Coach und Organisationsberaterin

Beruflicher Werdegang –

Telefonberatung für Kinder bei „Rat auf Draht“
Projektarbeiten für das Kuratorium für Verkehrssicherheit
Training und Coaching für arbeitssuchende Personen
Projektmanagement in einem international tätigen Beratungsunternehmen
Eigene Praxis als Wirtschaftspsychologin, Trainerin, Supervisorin und Coach

Schwerpunkte –

Beratung und Begleitung bei beruflichen Veränderungen
Trainings u.a. zu den Themen:

- Personalmanagement
- Konfliktmanagement
- Zeit- und Stressmanagement
- Projektmanagement

Ziel meiner Tätigkeit als Trainerin wie auch als Coach ist es, Personen „Werkzeuge“ für das Spannungsdreieck „Organisation – Beruf – Privatleben“ zur Verfügung zu stellen. Diese sollen es ihnen ermöglichen, für sich selbst die maßgeschneiderten Lösungen bei Problemen zu finden.

Besondere Aufmerksamkeit lege ich in meinen Trainings auf die jeweilige praktische Anwendbarkeit von theoretischen Konzepten im Bereich Personalmanagement. Hierbei werden persönliche Fragestellungen der KundInnen im Seminar beispielhaft behandelt und gelöst. Dadurch wird verhindert, dass nur ein kurzfristiger Lernerfolg entsteht, der nach ein paar Tagen in der täglichen Routinearbeit verloren geht.

Häufig behandelte Fragestellungen –

- Wie kommuniziere ich „richtig“? (Unterschied „Männersprache“ / „Frauensprache“)
- Was sind Inhalte des MitarbeiterInnengesprächs?
- Wie gehe ich konstruktiv mit Konflikten um?
- Wie kann ich gemeinsam mit meinem Team die Unternehmensziele erreichen?
- Wie kann ich meine Zeit optimal planen?
- Was sind Kriterien für eine strategische MitarbeiterInnenauswahl?

Im Coaching und in der Supervision unterstütze ich den/die Kunden/in bei anstehenden schwierigen beruflichen Situationen oder bei beruflichen Veränderungen (Karriereplanung, Positionswechsel, Wechsel vom Angestelltenverhältnis in die Selbstständigkeit). Meine Aufgabe ist es, den/die Kunden/in beim Lösen von Problemen, bei der Erreichung von Zielen oder auch beim Treffen von Entscheidungen zu begleiten und zu beraten. Im Zentrum der gemeinsamen Arbeit steht dabei, auf die vorhandenen Ressourcen sowie auf Strategien von früher erfolgreich gelösten Problemen der jeweiligen Person zurückzugreifen.

Drei Beispiele aus meiner Praxis

2 Einzelcoaching

Lösung von Konflikten innerhalb eines Arbeitsteams

Teilnehmerin –

Eine Mitarbeiterin eines international tätigen Automobilkonzerns

Fragestellungen –

Wie kann ich den schwelenden Konflikt in unserem Arbeitsteam konstruktiv lösen?
Wie kann es mir gelingen, besser mit Konflikten umzugehen?

Eingesetzte Methoden –

Systemische Fragestellungen (zirkuläre Fragen)
Systemische Strukturaufstellungen zur Dilemma-Auflösung
Strategieübertragung von anderen Kontexten

Ziel –

- Klärung des Konfliktfeldes
- Bearbeitung des Konflikts
- Musterunterbrechung

1 Training

Erfolgreiches Personalmanagement im Ordensbereich

TeilnehmerInnen –

Angehörige österreichischer Klöster, welche in den angeschlossenen Betrieben Führungsaufgaben wahrzunehmen haben

Fragestellungen –

Welche modernen Instrumente stehen für eine effiziente MitarbeiterInnenführung zur Verfügung?
Wie setze ich sie richtig ein?

Eingesetzte Methoden –

Theorieinput moderner Managementmethoden
Transfer in die Praxis durch Rollenübungen
Reflexion in Kleingruppen und in der Großgruppe

Ziel –

- Gewinnung neuer Fertigkeiten und Techniken
- Mehr Sicherheit bei der MitarbeiterInnenführung
- Austausch mit Anderen

3 Gruppensupervision

Umgang mit schwierigem Klientel

Teilnehmerinnen –

Mitarbeiterinnen einer österreichischen Non-Profit-Organisation

Fragestellungen –

Wieweit soll ich in das KlientInnensystem eingreifen?
Wo liegen meine Verantwortungen?
Wie kann ich mich gut abgrenzen?

Eingesetzte Methoden –

Reflexion bisher getätigter Schritte
Feedback und Austausch mit KollegInnen
Klärung Rolle – Funktion – Aufgabe

Ziel –

- Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit
- Vorbeugen eines Burn-Out-Syndroms
- Stärkung in der eigenen Arbeit