



] E • M • O [

Entwicklung von Menschen und Organisationen

## herbert mikulcik



Mag. Herbert Mikulcik

Seit knapp 20 Jahren arbeite ich als Supervisor und Coach sowie als Berater und Trainer zu unterschiedlichen Fragestellungen der Personal- und Organisationsentwicklung.

Dabei achte ich bewusst darauf, mit verschiedensten Branchen und Unternehmenskulturen in Kontakt zu kommen.

Mit dem Zusatz **Entwicklung von Menschen und Organisationen ]E•M•O[** unterstreiche ich knapp meine unternehmerische Identität.

### Arbeitsverständnis

Ich verstehe mich mit einer systemisch ganzheitlichen Sicht auf die Welt als Denkpartner, Prozessbegleiter sowie als Trainingsanbieter für die Gestaltung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen in Organisationen, für Teams und Einzelpersonen.

Es gibt grundsätzlich keine vorgefertigten, standardisierten Konzepte und Lösungen, sondern ich finde mit Ihnen in einem sorgfältigen Klärungsprozess gemeinsam die Zielsetzungen, die Inhalte und Themen ihres Weges der Veränderung.

Um auf die wachsende Komplexität in den Unternehmen und die Notwendigkeit der raschen Umsetzung von Veränderungsvorhaben entsprechend reagieren zu können, verschränke ich abhängig von den Herausforderungen meiner AuftraggeberInnen dynamisch Prozessbegleitung mit entsprechender Fachberatung meiner NetzwerkpartnerInnen zu einem integrierten Beratungsansatz.

### Berufliche Markierungen

1985 Abschluss in den Studien Soziologie und Politikwissenschaften mit einigen wertvollen Semestern der Pädagogik an der Universität Wien.

1991 bis 1997 Leiter der Abteilung für Personalausbildung beim Arbeitsmarktservice Wien.

1995 bis 1997 Ausbildungslehrgang in Supervision, Personal- und Organisationsentwicklung – TRIAS (Anerkennung durch den ÖVS).

1997 bis 2005 verantwortlich für den Bereich Training von sozialen, kommunikativen und methodischen Kompetenzen bei einem großen Wiener Trainingsanbieter.

Seit 2000 in selbstständiger Tätigkeit Projekte als Berater, Coach, Supervisor und Trainer in Wirtschaftsunternehmen und Non profit Organisationen wie der öffentlichen Verwaltung.

### Kontakt

Mag. Herbert Mikulcik  
Sautergasse 62/56  
1170 Wien

tel/fax: 01 486 96 61  
mobil: 0676 708 56 60

mikulcik@emo.co.at  
www.emo.co.at

## supervision und coaching

Supervision und Coaching sind verwandte prozessuale Beratungsformen. In beiden Formen geht es um eine fortlaufende Auseinandersetzung mit der Person, der Gruppe oder dem Team der zu Beratenden in ihrem jeweiligen beruflichen Kontext. Supervision und Coaching umfassen all diejenigen Themen, die im zwischenmenschlichen Bereich liegen, für deren Lösung es keine Patentrezepte gibt und die mit betriebswirtschaftlich-technischem Know-how und herkömmlichen Qualifizierungen allein nicht befriedigend gelöst werden können.

### Supervision

Systemische Supervision dient im beruflichen Kontext der tief greifenden Reflexion beruflichen Handelns in Arbeitsfeldern, in denen die Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen und erfolgreiche Problembewältigung wichtige Elemente sind, um berufliche Ziele zu erreichen.

Anlässe können sein:

- Umgang mit Stress- und Konfliktsituationen
- Gestaltung von Arbeitsbeziehungen im Team
- Fallsupervision zur Fallbesprechung für alternative Handlungsmuster
- Entwicklung professioneller Identität
- Rolle – Person - Organisation in Einklang bringen
- Reflexion besonders herausfordernder Kundenbeziehungen
- Teamsupervision zur Verbesserung der Leistung und Arbeitszufriedenheit

### Coaching

Coaching sucht und fördert neben der Reflexion auch die Erweiterung von konzeptionellen und sachlichen Managementkompetenzen. Coaching ist tendenziell stärker handlungsanleitend, oftmals kurzfristiger als Supervision und beinhaltet einen stärkeren handlungs- und lösungsorientierten Ansatz.

Anlässe können sein:

- Unterstützung des qualitativen Wachstums von persönlichen Potenzialen
- Übernahme einer Führungsfunktion
- Begleitung bei komplexen Aufgabenstellungen
- Veränderung der Berufsrolle
- Fragen der weiteren Berufs- und Lebensplanung
- Stressbewältigung in besonders belastenden Situationen
- Unterstützung in Krisensituationen von Führungskräften
- Gestaltung des Übergangs von Erwerbstätigkeit in die Pension

### Organisationsberatung und Teamentwicklung

Organisationsberatung (auch als Teamentwicklung) soll (Neu-)Orientierung und Veränderung von Organisationen oder Organisationseinheiten unter größtmöglicher Beteiligung der davon Betroffenen begleiten. Ich unterstütze Sie mit konkreten Interventionen bei der Entwicklung geeigneter Prozesse zur Sicherstellung nachhaltiger Veränderungen für die Zukunft. Unter Teamentwicklung verstehe ich systemisch einen Entwicklungsprozess einer sich als Team verstehenden oder sich zu einem Team formenden Organisationseinheit.

Anlässe können sein:

- Arbeit an den zentralen Zukunftsfragen, Strategien und Zielen
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
- Veränderung der Organisationsstrukturen und Prozesse
- Entwicklung und Implementierung von Instrumenten der Personalentwicklung
- Rollen- und Aufgabenklärung in neu entstehenden Teams: bei Entstehung neuer Projektgruppen, Gründung neuer Abteilungen, Erweiterung bestehender Teams und Organisationen
- Bearbeitung und Bewältigung von Konflikten in der Organisation
- Reflexion von Führung und Zusammenarbeit – Leadership Dialogue
- Interne Kundenorientierung: Optimierung der Kommunikation und Kooperation zwischen allen Beteiligten an den Kundenprozessen

### Kollegiale Fallberatung

Die Kollegiale Fallberatung ist eine Interventionsmethode, bei der eine Gruppe von Führungskräften eines Unternehmens sich darin unterstützt, in einem strukturierten Prozess gemeinsam Lösungen auf individuelle Fragen aus dem Führungsalltag zu erarbeiten. Dieser strukturierte persönliche Austausch gelebter Führungsideen und -theorien erweitert die Handlungsalternativen im Führungsalltag.

Dabei geht es sowohl darum, die Urteilsfähigkeit und Standhaftigkeit in Krisen zu stärken als auch die eigene Wahrnehmungs-, Kommunikations- und Verhaltenskompetenz auszuweiten.

Mithilfe der Kollegialen Fallberatung werden unternehmenseigenes Wissen und die Erfahrungen Einzelner genutzt und die systeminternen Kompetenzen im Sinne einer Lernenden Organisation weiter entwickelt.

Ich unterstütze und begleite die Implementierung dieser Methode als „Hilfe zur Selbsthilfe“ im Unternehmen.

