

] E • M • O [

Entwicklung von Menschen und Organisationen

Herbert Mikulcik

Seit über 20 Jahren arbeite ich in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung. Von Beginn meiner Beratungs- und Trainingstätigkeit an, bin ich über die Jahre gleichgesinnten Menschen in meinem Berufsfeld begegnet, mit denen ich in einem offenen und dynamisch lebendigen Netzwerk verbunden bin.



Mit dem Zusatz Entwicklung von Menschen und Organisationen] E • M • O [unterstreiche ich knapp mein Beraterisches Selbstverständnis.

Durch meine Ausbildungen und einschlägigen Berufserfahrungen bin ich ordentliches Mitglied bei der ÖVS – Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching.

Arbeitsverständnis

Ein systemisches und entwicklungsorientiertes Lernverständnis leitet mich in meiner Arbeit.

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

Kontakt

Mag. Herbert Mikulcik

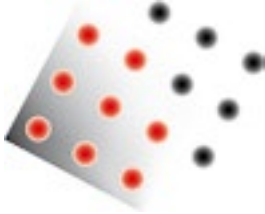
Sautergasse 62/56

1170 Wien

Mobil: +43 676 708 56 60

E-Mail: mikulcik@emo.co.at

www.emo.co.at

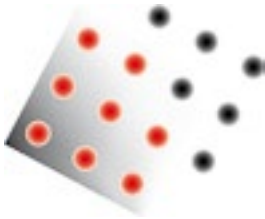


] E • M • O [

Entwicklung von Menschen und Organisationen

Berufliche Markierungen

- **Bereits seit 1997** mit Abschluss des internationalen Ausbildungslehrgangs in Supervision, Personal- und Organisationsentwicklung – TRIAS, begleite ich bis heute Projekte als Berater, Coach, Supervisor und Trainer in Wirtschaftsunternehmen, Non-profit-Organisationen sowie der Öffentlichen Verwaltung.
- **1997 bis 2005** Trainingsfirma Teamwork Erwachsenenbildung GmbH, Abteilungsleiter für den Geschäftsbereich „Entwicklung sozialer und kommunikativer Kompetenzen“
- **1988 bis 1997** Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien
- **1991 bis 1997** Leitung der Abteilung für Personalausbildung
- **1985 bis 1988** erste Organisations- und Managementenerfahrungen in einer Organisation für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen
- **1985** Abschluss des Studiums der Soziologie und Politikwissenschaften, ergänzt durch einige Semester der Pädagogik an der Universität Wien

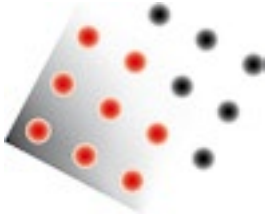


] E • M • O [

Entwicklung von Menschen und Organisationen

NetzwerkpartnerInnen

- **Mag. Dr. Lukas Hartnig** MSc, MAS, Feldkirch
www.hartnig.at
E-Mail: dr.hartnig@hartnig.at
Tel: +43 664 440 95 85
 - Beratung von Familienunternehmen
 - Teamentwicklung, Coaching, Supervision
 - Psychotherapie
- **Dr. Stefan Mayr**, Wels
www.uniconsult.at
E-Mail: sm@uniconsult.at
Tel: +43 676 845 452 402
 - Kaufmännische Begleitung von Unternehmen
 - Konsolidierung und Sanierung
 - Strategieberatung
- **Dr. Siegfried Nitz**, Eppan, Südtirol/Italien
E-Mail: siegnitz@gmail.com
 - Organisations- und Personalentwicklung
 - Supervision und Coaching
 - Berufsbildungsplanung und -entwicklung
 - Textdesign
- **MMag. Siegfried Torta**, spot4you, Klagenfurt
www.spot4you.at
E-Mail: siegfried.torta@spot4you.at
Tel: +43 676 973 20 22
 - Kommunikation und Konfliktmanagement
 - Mitarbeiterführung und Personalentwicklung
 - Teamentwicklung
- **Mag.^a Margit Zeitlhofer**
Netzwerk für Training und Beratung / T&B, Wien
www.tundb.at
E-Mail: office@tundb.at
Tel: +43 664 183 61 21
 - Trainings im Bereich Sozial- und Methodenkompetenz
 - Teamentwicklung, Coaching, Supervision
 - Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen



] E • M • O [

Entwicklung von Menschen und Organisationen

BERATUNG

Die zentrale Frage jeder Organisation und jedes Unternehmens lautet: Wie können wir in komplexer und turbulenter werdenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situationen unsere Organisation so gestalten und steuern, dass sie erfolgreich bleibt und langfristig überleben kann?

Der Schwerpunkt meiner Beratung liegt dabei darin, Menschen zu befähigen, ebenso persönliche wie systemeigene Ressourcen zu erkennen und diese für die Verstärkung der organisationseigenen Problemlösungsfähigkeit zu nutzen.

Organisationsberatung und Teamentwicklung

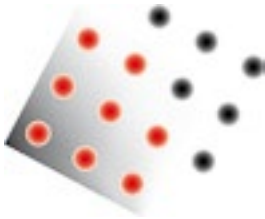
Organisationsberatung soll (auch als Teamentwicklung) (Neu-)Orientierung und Veränderung von Organisationen oder Organisationseinheiten unter größtmöglicher Beteiligung der davon Betroffenen begleiten.

Die Unterstützung bei der Entwicklung geeigneter Prozesse zur Sicherstellung nachhaltiger Veränderungen für die Zukunft steht dabei im Zentrum meiner Beratung.

Teamentwicklung definiert systemisch einen Entwicklungsprozess einer sich als Team verhaltenden oder sich zu einem Team formenden Organisationseinheit.

Anlässe für Organisationsberatung und Teamentwicklung

- Arbeit an den zentralen Zukunftsfragen, Strategien und Zielen
- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur
- Veränderung der Organisationsstrukturen und Prozesse
- Entwicklung und Implementierung von Instrumenten der Personalentwicklung
- Integration neuer MitarbeiterInnen in ein bestehendes Team
- Rollen- und Aufgabenklärung in Teams
- Bearbeitung und Bewältigung von Konflikten in der Organisation
- Interne Kundenorientierung: Weiterentwicklung der Kommunikations- und Kooperationsprozesse zwischen allen Beteiligten als interne „LieferantInnen“ und interne „KundInnen“ in einem Unternehmen



SUPERVISION UND COACHING

Supervision und Coaching sind verwandte prozesshafte Beratungsformen. In beiden Formen geht es um eine fortlaufende Auseinandersetzung mit der eigenen 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 erweitert die individuelle und fallbezogene Beratung um den Blick auf die Rollenanforderungen, Aufgabenstellungen und Funktionen sowohl einzelner Personen als auch von Beteiligten in Teams oder von Gruppen, die in Organisationen durch gleiche Aufgaben miteinander verbunden sind.

Sie dient 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:

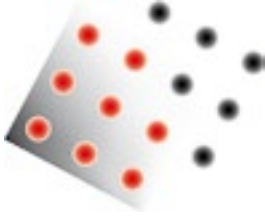
- Umgang mit Stress- und Konfliktsituationen
- Gestaltung von Arbeitsbeziehungen im Team
- Fallsupervision zur Fallbesprechung für alternative Handlungsmuster
- Entwicklung professioneller Identität
- Rolle – Person – Organisation in Einklang bringen
- Reflexion über den Umgang mit Kunden und schwierigen Situationen
- Teamsupervision als Teil von Teamentwicklung zur Verbesserung der Leistung und Arbeitszufriedenheit
- Wiedergewinnung von Freude an der Arbeit und Motivation

Coaching

Coaching sucht und fördert neben der Reflexion auch die Erweiterung von fachlichen Fähigkeiten im Sinne von konzeptionellen und sachlichen Handlungskompetenzen. Coaching ist tendenziell stärker handlungsanleitend, oftmals kurzfristiger als Supervision und beinhaltet einen stärkeren handlungs- und lösungsorientierten Ansatz. Coaching beschränkt sich allerdings nicht mehr so stark wie ehemals nur auf Führungskräfte sondern richtet sich ebenso an ExpertInnen und Schlüsselkräfte ohne Führungsverantwortung.

Anlässe können sein:

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



] E • M • O [

Entwicklung von Menschen und Organisationen

Kollegiale Fallberatung

Die Kollegiale Fallberatung ist eine Interventionsmethode, bei der eine Gruppe von Führungskräften oder ExpertInnen beziehungsweise Schlüsselkräfte eines Unternehmens sich darin unterstützen, in einem strukturierten Prozess gemeinsam Lösungen auf individuelle Fragen aus deren täglicher Praxis zu erarbeiten. Dieser strukturierte persönliche Austausch gelebter Überzeugungen und Verhaltensweisen erweitert die Handlungsalternativen im Praxisalltag.

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 Sie dabei, dieses Entwicklungsinstrument für eine lernende Organisation in Ihrem Unternehmen in weiterer Folge eigenverantwortlich und selbstorganisiert einsetzen zu können.

FÜHRUNG UND MANAGEMENT

Klassisches Management im Sinne von Handlungsorientierung und Umsetzung ist zweifelsohne hilfreich bei der Aufgabenerfüllung in Organisationen durch den gezielten Einsatz von Managementinstrumenten.

Um eine Organisation jedoch erfolgreich in die Zukunft führen zu können braucht Management als Konzept und Methode in Zeiten permanenten Wandels eine Ergänzung um Leadership-Fähigkeiten.

Führung erfordert heute daher den Einsatz der ganzen Persönlichkeit. Voraussetzung dafür ist die Meta-Kompetenz Reflexionsfähigkeit für Führungskräfte

Die hier weiter angeführten Themen könnten in unterschiedlichsten maßgeschneiderten Formaten für ihr Unternehmen die Handlungssicherheit von Führungskräften erhöhen.

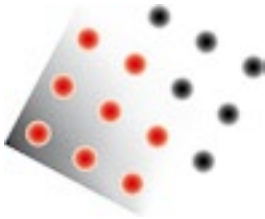
Leadership Diamond®

The Leadership Diamond® nach Peter Koestenbaum ist ein wirksames Modell zur Einschätzung und Weiterentwicklung der persönlichen Anteile von Führungswirkung.

Der Führungskräfte-Diamant® unterscheidet vier voneinander abhängige persönliche Führungsindikatoren: Vision, Realitätssinn, Mut und Ethik.

Ziel jeder Führungskraft sollte sein, an diesen vier Dimensionen in ihrer Größe und Symmetrie ständig weiter zu arbeiten.

Ich unterstütze Sie, diese Führungsindikatoren mit Ihren Führungskräften in Ihrem Unternehmen durch Workshops, Gruppen- oder Einzelcoaching wirksam weiter zu entwickeln.



] E • M • O [

Entwicklung von Menschen und Organisationen

Grundlagen wirksamer Führung

Grundsätze

- Resultate erzielen
- Beitrag zum Ganzen der Organisation leisten
- Stärken nutzen
- Wirksamkeit durch Konzentration auf das Wesentliche
- Vertrauen schaffen
- Positiv und lösungsorientiert denken

Aufgaben

- Für Ziele sorgen
- Organisieren
- Entscheiden
- Kontrollieren
- Menschen entwickeln und fördern

Werkzeuge

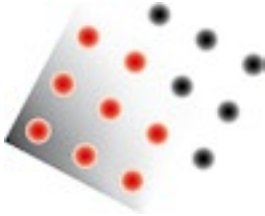
- Sitzungen effektiv gestalten
- Leistung dokumentieren
- Die Arbeit mit Stellenprofilen
- Persönliche Arbeitsmethodik anwenden
- Das Budget als Steuerungsgröße im Unternehmen einsetzen
- Die Leistung der MitarbeiterInnen beurteilen
- Systematische Müllabfuhr

Gerne kläre ich mit Ihnen Ihre besonderen Zielsetzungen und Inhalte sowie die passenden Formate zur Erarbeitung dieser Themen.

Besonderheiten von Führung und Management in NPO

- Definition von NGO und NPO
- Gemeinsamkeiten mit und Unterschiede zu Profit-Unternehmen
- Die besonderen Herausforderungen von Führung und Management in Non-Profit-Organisationen
- Mitarbeiterführung unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen in NPO
- Strategie- und Zielbildung in NPO

Gerne kläre ich mit Ihnen Ihre besonderen Zielsetzungen und Inhalte sowie die passenden Formate zur Erarbeitung dieser Themen.



] E • M • O [

Entwicklung von Menschen und Organisationen

Achtsame Mitarbeiterführung in Zeiten der Veränderung

- Logik und Dynamik von Organisationen verstehen – einen systemischen Blick darauf entwickeln
- Phasen in Veränderungsprozessen
- Persönliche Prägungen im Umgang mit Veränderungen reflektieren
- Als Führungskraft positives Vorbild in Veränderungsprozessen sein
- Umgang mit offenem und verdecktem Widerstand
- Quellen der Energie für das Führen in Zeiten des Wandels nutzbar machen
- Veränderungsbereitschaft bei MitarbeiterInnen erhöhen
- Bewusstes Selbstmanagement gegen Veränderungsstress

Gerne kläre ich mit Ihnen Ihre besonderen Zielsetzungen und Inhalte sowie die passenden Formate zur Erarbeitung dieser Themen.

WERTSCHÄTZENDE KOMMUNIKATION ALS ERFOLGSFAKTOR

Wie kann man die Zufriedenheit von MitarbeiterInnen und KundInnen steigern und zugleich der Forderung nach Effizienz und Wirtschaftlichkeit gerecht werden?

Wie kann man den Anforderungen im Job entsprechen, ohne dabei seine eigenen Bedürfnisse und seine Gesundheit zu vernachlässigen?

Hier setzt die **wertschätzende Kommunikation** an. Diese Haltung orientiert sich an der von Dr. Marshall Rosenberg entwickelten Kommunikations- und Konfliktlösungsmethode, der Gewaltfreien Kommunikation (GfK).

Die Kommunikations- und Empathiefähigkeit der Beschäftigten ist ein zentraler Erfolgsfaktor für Unternehmen der Zukunft. Die emotionale Intelligenz, und damit auch die Empathie, also das Einfühlungsvermögen, spielen eine entscheidende Rolle bei der Führung, Kundenorientierung und der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit. Das zu erkennen und als Chance für unternehmerischen Erfolg zu nutzen, ist eine der wichtigsten Herausforderungen heute.

- Das Modell der Wertschätzenden Kommunikation
- Verbindende und trennende Sprache
- Beobachtung von Bewertung trennen
- Gefühle als Gefühle beschreiben
- Eigene Bedürfnisse und die Bedürfnisse der anderen erkennen
- Empathisch zuhören
- Konstruktiv „Nein-sagen“ können
- Umgang mit Ärger
- Wertschätzung ausdrücken
- Konflikte konstruktiv lösen

Gerne kläre ich mit Ihnen Ihre besonderen Zielsetzungen und Inhalte sowie die passenden Formate zur Erarbeitung dieser Themen.