



Karin Michaela Krischanitz M.A.



Geschäftsführerin | krischanitz + nöbauer og | organisationsberatung |

Selbständig als Unternehmensberaterin seit 1999

Organisationsentwicklungs-Beraterin (ÖAGG)

Master of Arts – M.A. (Mediation)

Coach für Führungskräfte

Mediatorin

Arbeitsschwerpunkte

Begleitung von Organisationen und Teams

- Organisationsberatung
- Strategieberatung
- Teamentwicklung
- Coaching
- Integrierte Leadership-Programme

Moderation

- Klausuren
- Workshops
- Großgruppenveranstaltungen

Konfliktbearbeitung

- Beratung
- Seminare
- Mediation

Führungskräfte-Training

- Konzeption und Durchführung von individuell abgestimmten Trainings
- Lehrgangsverantwortliche und Trainerin an der Akademie für Sozialmanagement, Wien

**In einer gespannten Situation muss man nicht unbedingt auf den Knopf drücken.
Es genügt, ihn zu öffnen.**

Stanislaw Jerzy Lec



Meine Blickrichtungen im Coaching

Stärken stärken, Lösungen finden

Die Energie folgt der Aufmerksamkeit. Darum begleite ich Menschen im Coaching auf dem Weg der Möglichkeiten und Lösungen.

Druck herausnehmen, Belastungen abbauen

Unangenehme Emotionen begrenzen uns in unserer Handlungsfähigkeit. Ich unterstütze meine KundInnen im Umgang mit belastenden Arbeitssituationen und Stress.



Umsetzungsorientierung

„Willst du erkennen, lerne zu handeln“ schrieb Heinz von Foerster. Mein Coaching ist darauf ausgerichtet, neue Handlungsmöglichkeiten zu entdecken und bei deren Umsetzung wiederum neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Organisationsperspektive

Coaching ist meist mehr als begleitete Persönlichkeitsentwicklung. Es geht darum Zusammenhänge und Muster im Arbeitsumfeld zu erkennen. Als gelernte Organisationsentwicklerin arbeite ich mit meinen KundInnen mit Blick auf ihre Organisationseinheit.

Leadership

Jede/r kann für sich entdecken welche Rollen Führungsarbeit unterstützen und welche sie eher konterkarieren. Vorgefertigte Schemata und Typologien helfen hier wenig. Ich sehe mich als Klärungshelferin um stärkende Rollen für Führungsfunktionen herauszuarbeiten.

Arbeit auf Augenhöhe

Als Coach begleite ich Menschen, die sich aus eigenem Interesse und Engagement auf eine Begleitung einlassen. Meine Arbeit kann nur wirksam werden wenn der/die Coachee ausreichend Reflexionsbereitschaft und Umsetzungsenergie mitbringt. Mein Gegenüber im Coaching ist PartnerIn und steuert seine Entwicklung selbst.

Grundlagen auf die ich mich stütze

- Meine eigene Erfahrung als Mitarbeiterin und Führungskraft in Organisationen
- Meine Aus- und Weiterbildungen als Organisationsentwicklerin und Mediatorin sowie eine Vielzahl von Seminaren
- Meine Lehrtätigkeit als Führungskräfte-Trainerin
- Fünfzehn Jahre Berufserfahrung als selbständige Beraterin

KundInnen für die ich arbeite

Im Coaching arbeite ich in erster Linie für Führungskräfte. Meist kommen die KundInnen auf dem Weg der Empfehlung zu uns.

Seit vielen Jahren sind wir in der Beratung für Organisationen der öffentlichen Verwaltung tätig, sowohl auf Bundes- als auch auf kommunaler Ebene, für Ministerien ebenso wie für nachgeordnete Organisationen.

Wir arbeiten für viele Organisationen im Non-Profit-Bereich von der Pflege bis zur Behinderten- und Flüchtlingsarbeit ebenso wie für kleinere und größere Wirtschaftsbetriebe.

Wie kann ein Coaching ablaufen?

Kein Coaching gleicht dem anderen. Manchmal kann schon eine Stunde helfen um zum Beispiel Klarheit in Bezug auf eine anstehende Entscheidung zu erreichen. Manchmal braucht es mehrere Coaching-Stunden um einen Entwicklungsprozess zu begleiten. Manche Menschen kommen in unregelmäßigen Abständen immer wieder um mit einem neutralen Gegenüber herausfordernde Situationen zu besprechen.

Zu Beginn eines Coachings wird jedenfalls der Rahmen geklärt: wenn möglich, wird über Ziele des Coachings gesprochen. Ich sehe es allerdings nicht als Bedingung, schon beim Einstieg genau zu wissen wohin es gehen soll. Ergebnisoffene Entwicklungsprozesse können im Coaching sehr fruchtbar sein. Wichtig ist die Rollenklärung Coach/Coachee, Zeiten, Protokoll und natürlich auch die Bezahlung.

In einer ersten Coachingsitzung erzählen die KundInnen meist ausführlicher über Hintergründe und den Anlass für das Coaching, sie stellen sich und ihre Organisationseinheit vor und es kommt oft schon zu Problembeschreibungen, sodass erste Analysen möglich sind. Für ein erstes Coaching schlage ich daher meist 90 Minuten vor, für weitere Sitzungen reicht manchmal auch eine Stunde. Vereinbarungen treffe ich individuell mit meinen KundInnen nach deren Bedürfnissen und meinen Terminmöglichkeiten.