



„Neben bedarfsorientierter, kompakter Weiterbildung in Fachgebieten der IT- und Unternehmensberatung wächst vor allem auch das Interesse an akademischer Höherqualifizierung“, betont Fachgruppenobmann Günter R. Schwarz, „unsere UBIT-Akademie incite entwickelte für die Consultingbranche zwei maßgeschneiderte Programme zum Master of Business Administration: Den MBA in Management Consultancy und den MBA in IT Consultancy“. Seit dem Start 2015 haben sich die MBAs gut etabliert.

Die akademische Qualitätssicherung beider Programme erfolgt durch das Austrian Institute of Management (aim), die Fachhochschule Burgenland verleiht den akademischen MBA-Grad. Besonders attraktiv für die Absol-

UNTERNEHMENSBERATUNG, BUCHHALTUNG UND INFORMATIONSTECHNOLOGIE

MBA-Programme haben sich sehr gut bewährt

venten sind nicht nur die Inhalte, sondern auch die Form: Präsenzzeiten und Selbststudium sind so abgestimmt, dass die Programme berufsbegleitend absolviert werden können.

Der MBA in Management Consultancy ist eine Weiterentwicklung des europaweit einzigartigen incite-Lehrgangs zum „Akademischen Unternehmensberater“. Die Fachthemen umfassen unter anderem die strategische Unternehmensführung, Informationsmanagement & Digitalisierung, Marketing & Sales Management, Supply Chain Management, die rechtlichen Aspekte der Unternehmensberatungspraxis und vieles mehr.

Die ergänzende Zertifizierung zum „Certified Management Consultant“ (CMC), dem internationalen Standard für hohe Beratungs-



Von links: Alfons H. Helmel (Incite), Alfred Harl (FV-Obmann UBIT), Günter Schwarz (FG-Obmann UBIT NÖ), Andreas Stadler (FG-Obmann-Stv. UBIT NÖ), Bettina Schauer (aim) und Georg Pehm (FH Burgenland).

Foto: Christian Redtenbacher

qualität, bietet ein weiteres starkes Qualitätssiegel zur Stärkung der eigenen Wettbewerbssituation.

Der MBA in IT Consultancy macht IT-Experten zu strategischen IT-Beratern für CEOs und Unternehmen. Zudem ebnet es Absolventen den Weg zum Certified Digital Consultant (CDC) – dem Qualitätssiegel für Digita-

lisierungsberater oder zum Certified Data & IT Security Expert.

„Der digitale Wandel bedeutet nicht nur für Geschäftsmodelle, sondern auch für Führungskräfte ‚disruptive‘ Veränderungen“, erklärt Hermann Sikora, CEO der Raiffeisen Software GmbH und der GRZ IT Center GmbH.

www.incite.at/mba

Motivieren Sie noch?



„Können Sie meine Mitarbeiter motivieren?“ Diese Frage wird immer wieder von Unternehmern und Führungskräften an mich als Beraterin gestellt. Aber geht das überhaupt?

Oft haben Unternehmer schon einiges versucht. Mit äußeren Anreizen wie Incentives, Prämien, Wettbewerbe konnten einige Mitarbeiter gewonnen werden und ihre Leistung ist für kurze Zeit gestiegen.

Bei anderen Mitarbeitern wiederum hat das keine nachhaltige Veränderung bewirkt, sondern teilweise auch zur Demotivation geführt.

„Was sollen wir denn noch alles machen“ fragen sie dann und gehen davon aus, dass sie für

die Motivation ihrer Mitarbeiter verantwortlich sind. Versuchen Sie es doch einmal anders: Fragen Sie sich, wie Sie Ihre Mitarbeiter individuell so unterstützen können, dass diese ihre Talente und Fähigkeiten einsetzen können und damit eine innere Zufriedenheit entsteht. Wir alle kennen die „Flow-Zustände“, wenn uns eine Tätigkeit so packt, dass die Zeit viel zu schnell vergeht. Wenn das „Rundherum“ passt, steigen die Motivation und die Freude an der Arbeit von selbst.

Menschen sind unterschiedlich! Daher gibt es auch nicht „DIE“ Lösung. Meine Kunden lernen diese unterschiedlichen Persönlichkeitsstrukturen kennen und verstehen damit, wie sie die individuellen Talente und Bedürfnisse berücksichtigen und nützen können. Ihre eigenen und die ihrer Mitarbeiter.

Unsere Bedürfnisse und Ziele sind der Antrieb, der „Motor“ für die persönliche Entwicklung und Zufriedenheit!

Tipps für die Praxis:

- ▶ Mitarbeiter, die sehr beziehungsorientiert sind, brauchen viel persönlichen Kontakt, sei es mit Kollegen oder Kunden. Sie benötigen ein harmonisches Umfeld, Konflikte oder Unstimmigkeiten blockieren sie solange, bis diese ausgeräumt sind. Zeit- und Leistungsdruck ist eher kontraproduktiv. Bei Veränderungen brauchen sie Unterstützung und Sicherheit – zusammenfassend: Sie wollen die Anerkennung als Mensch.
- ▶ Mitarbeiter, die sehr schnell von einer Aufgabe begeistert sind und sofort „losstarten“ brauchen immer wieder neue Herausforderungen und Abwechslung. Sie wollen messbare Ergebnisse erzielen und die Besten sein. Routine und das Einhalten von Prozessen oder strikten „Fahrplänen“ ist für sie störend, mangelnde Flexibilität und Stillstand sind frustrierend. Improvisation lieben sie – zusammenfassend: Sie wollen die Anerkennung für ihre Leistung.
- ▶ Mitarbeiter, die Autonomie und Sachlichkeit schätzen, benöti-



Ursula Auten-gruber, Mitglied der HRM experts-group

Foto: zVg

gen Freiraum und eine ungestörte Umgebung, um eine gute Leistung zu erbringen. Sie sind sehr analytisch und fällen keine Entscheidung ohne Zahlen, Daten und Fakten. Sachfremde Entscheidungen, Konsenszwang und Unvernunft verstehen sie gar nicht. Bei Zeitdruck eidet ihre Expertise und ihre Perfektion – zusammenfassend: Sie wollen die Anerkennung als Experte.

Wenn also Ihre Mitarbeiter im passenden Umfeld Aufgaben wahrnehmen, die ihrer genetisch veranlagten Persönlichkeitsstruktur entsprechen, dann steigt automatisch ihr Engagement und ihr Erfolg. Sie brauchen niemand anderen mehr, der „sie motiviert“!

www.nimmtwisseninbetrieb.at

UNTERNEHMENSBERATUNG

NIMMT WISSEN IN BETRIEB.



Diese Tipps und weitere qualifizierte Beratung:

Birgit Pichler Gesundheitsmanagement e.U.

www.birgitpichler.net