

parcon*coach



PARCON – persönlich, professionell, profiliert



Einzel- / Team-Coaching

- individuell
- massgeschneidert
- transparent

Personalberatung
Personalkonzepte
Personalausbildung

«Im Mittelpunkt jedes Unternehmens steht der Mensch.»



Individuelle Betreuung nach Bedarf

Personalcoaching

Was ist Coaching?

Den Coach kennen wir vor allem als Trainer im Sport. Er macht die Spieler fit für den Wettkampf. Coaching und Coach sind jedoch auch Begriffe, die im Bereich der persönlichen Entwicklung und der Verbesserung der Selbstdarstellung Anwendung finden - vor allem innerhalb des Berufslebens.

Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Betreuungsprozess, der berufliche wie private Inhalte umfassen kann. Es geht immer um eine individuelle personenzentrierte Beratung und Betreuung auf der Prozessebene. Ziel ist die Verbesserung der Selbstregulationsfähigkeiten («Hilfe zur Selbsthilfe») durch die Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, Bewusstsein und Fähigkeit zur Verantwortung

Coaching ist eine lösungsorientierte Beratungsform und dient der Leistungssteigerung und dem langfristigen Leistungserhalt einer Person. Coaching heisst nicht Manipulation oder Indoktrination, denn immer kommt es auf die Eigenaktivität des «Gecoachten» an; der Coach liefert keine direkten Lösungsvorschläge, sondern begleitet den Klienten und regt dabei an, wie eigene Lösungen entwickelt werden können.

Wann und warum kann Coaching sinnvoll sein?

Viele Menschen leiden an einem Mangel an fundiertem Feedback, auch an einem unrealistischen Selbstbild, was zu beruflichen Orientierungsschwierigkeiten und allen darauf aufbauenden Problemen (Führungsprobleme, Karrierestillstand, Motivationsdefizit, Burn-out, Leistungsabfall uvm.) führt.

Coaching kann helfen, wenn Probleme akut werden und nicht - oder nur schwer - alleine gelöst werden können. Der Coach ist ein diskreter Berater und unterliegt keinen Interessen Dritter. Er ist kein Psychotherapeut, sondern gibt das begründete und ungeschönte Feedback, welches von Kollegen, Mitarbeitenden oder Freunden weniger zu erwarten ist.

«Blinde Flecken» (z.B. im Umgang mit Mitarbeitenden, Führungsprobleme oder Betriebsblindheit) können so reduziert werden. Durch die in der Beratung gewonnenen Erkenntnisse ergeben sich für die gecoachte Person oft neue Ziele und Arbeitsweisen.

Konkrete Gründe für ein Coaching

- Verbesserung der sozialen, der Management- und Führungs-Kompetenzen
- Auflösen unangemessener Verhaltens-, Wahrnehmungs- und Beurteilungstendenzen
- Abbau von Leistungs-, Kreativitäts- und Motivationsblockaden, z.B. «Innere Kündigung»
- Allgemeine Erweiterung des Verhaltensrepertoires, insbesondere die Flexibilisierung von routinebedingtem Standardverhalten
- Umgang mit persönlichen (Sinn-)Krisen, z.B. mangelndes Selbstvertrauen
- Überprüfung der Lebens- und Karriereplanung
- Unterstützung bei akuten Konflikten, z.B. bei Beziehungskonflikten mit anderen Personen
- Bearbeitung von durch Organisationsstrukturen oder Organisationsentwicklungsmaßnahmen bedingten Problemen, z.B. der Umgang mit neuen Rollen, Integration neuer Mitarbeiter, veränderter Umgang in einer flexiblen und schlanken Organisation
- Vorbereitung auf neue Aufgaben und Situationen
- Umgang mit strukturbedingten Stillständen der gesamten Organisation (z.B. Umsatzstagnation) und der individuellen Entwicklung (Karrierestillstand).
- Unterstützung bei Einführung/Veränderung eines Führungsstils
- Förderung von Teamarbeit, bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen und Projekten
- Konfliktbearbeitung für einzelne oder innerhalb von Gruppen
- Bearbeiten von Diskrepanzen zwischen formulierter Unternehmenskultur und beobachtbarem Verhalten der Mitarbeiter



Der Coaching-Prozess

Der Coaching-Prozess lässt sich leicht anhand der neben stehenden Grafik darstellen und wird individuell auf die Bedürfnisse und die Situation des Gecoachten abgestimmt.

Voraussetzungen für ein Coaching

An die Durchführung eines Coachings sind einige Voraussetzungen geknüpft, ohne die ein von der Beziehung zwischen Coach und Klient getragener Beratungsprozess nicht gelingen kann. Diese Voraussetzungen betreffen sowohl den Coach als auch den Gecoachten und sollten daher von beiden beachtet werden.

Freiwilligkeit

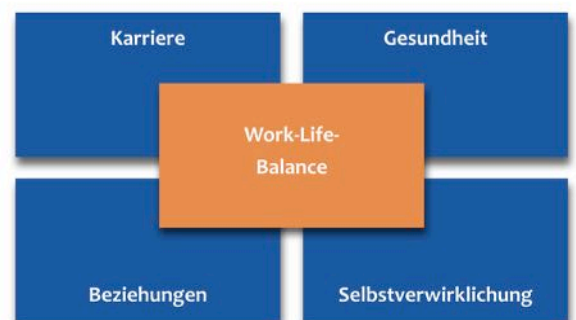
Das Coaching ist freiwillig gewünscht, der Gecoachte hat ein eigenständiges und begründetes Interesse an einer Beratungsbeziehung. Der Coach sollte ggf. durch konkretes Nachfragen sicherstellen, dass dies gewährleistet ist, da eine erzwungene Beratung eben keine Beratung ist. Oder anders formuliert: Wer nicht beraten werden will, kann nicht beraten werden. Ein Coaching kann daher auch nicht ohne eigene Einsicht «von oben verordnet» werden.

Persönliche Akzeptanz

Kann der Gecoachte eine Beratungsbeziehung oder die Person des Coachs nicht akzeptieren, so ist nach Alternativen zu suchen. Steht andererseits der Coach dem Gecoachten nicht neutral gegenüber, so sollte er von dem Coaching absehen. Seine neutrale Position und seine Unabhängigkeit wären gefährdet, und somit wären die Grundbedingungen für ein fundiertes Feedback kaum noch vorhanden. Das Vertrauen zwischen Coach und Klienten und die gegenseitige Akzeptanz müssen von beiden Parteien gegeben sein.

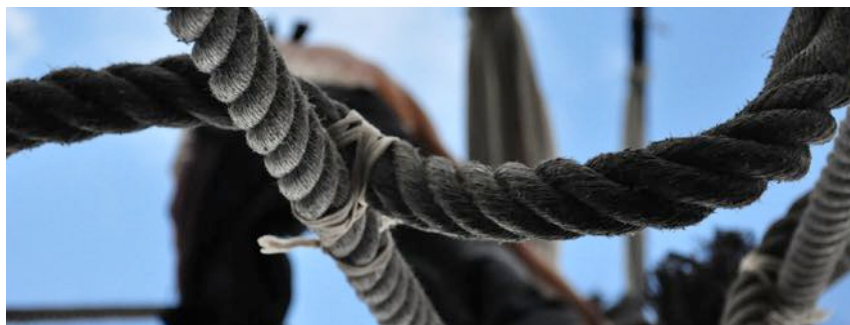
Diskretion

Die im Coaching thematisierten Inhalte bleiben vertraulich und dienen auf keinen Fall zur Beurteilung des Gecoachten zum Zwecke Dritter. Dies sollte dem Gecoachten klar bewusst gemacht werden, damit er sich offen in den Prozess einbringen kann. Ohne diese Offenheit können im Coaching nicht die Bereiche behandelt werden, welche eben besonders heikel sind und sonst eher verschwiegen werden. Der Coach ist daher angehalten, dem Gecoachten Vertraulichkeit zuzusichern bzw. andersartige Aufträge grundsätzlich abzulehnen.



Als professionelle Berater achten die Coaches der PARCON darauf, dass diese Voraussetzungen erfüllt sind. Alle Punkte werden daher offen mit dem Gecoachten geklärt und mittels Vertrag und Zielvereinbarung besiegelt. Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, kann das Coaching beginnen.

«Der Mensch im Zentrum»



Zu guter Letzt ...

In den Zeiten des Wandels sind die Belastungen auf alle Wirtschaftsteilnehmer, insbesondere aber auf Mitarbeitende und Führungskräfte, besonders hoch.

Nicht nur, dass altbewährte und vertraute Prozesse immer kurzfristiger auf die schneller ändernden Kundenbedürfnisse angepasst werden müssen. Auch die Ungewissheit, ob neue Dienstleistungen und Produkte am Markt den gewünschten Erfolg bringen, lastet auf dem Selbstvertrauen der Mitarbeitenden. Da können schon mal interpersonelle Krisen ausbrechen, die Kommunikation lahm gelegt werden und die Zusammenarbeit in Teams Schaden nehmen.

Mit solchen Situationen konfrontiert, hat PARCON in den letzten Jahren massgeschneiderte **Einzel- und Gruppen-Coachings** entwickelt, die zum Ziel haben, die Befindlichkeiten der Mitarbeitenden zu stabilisieren und ausbrechende Konflikte kompetent und zeitgerecht zu deeskalieren.

Die ausgebildeten **PARCON Coaches** stehen für Sie bereit und unterstützen Sie gerne in Ihrer Unternehmensentwicklung.

Vertrauen in Menschen.

Ihre Unternehmensberatung in Personalfragen

**PARCON
PERSONALTREUHAND AG**
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
parcon@parcon.ch



**PARCON ST. GALLEN
PERSONALTREUHAND AG**
Zwinglistrasse 10
CH-9000 St Gallen
Telefon +41 (0)71 228 00 00
parcon.sg@parcon.ch



**PARCON
MANAGEMENT AG**
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
management@parcon.ch

www.parcon.ch



Redaktion: management@parcon.ch, 9435 Heerbrugg
Ausgabe: 07/2014 · Auflage: nach Bedarf · ©PARCON®

