

Krisencoaching

Wann ist Krisencoaching für Ihre Führungskräfte bzw. Mitarbeiter sinnvoll?

- Für Führungskräfte und Mitarbeiter, die in der Gefahr stehen, auszubrennen
- Bei Anzeichen von beginnendem Burnout, z.B. Erschöpfung, Verlust des Engagements, Reizbarkeit, Rückzugsverhalten)
- Bei sichtlichen Anzeichen von Überforderung, z.B. Leistungsabfall
- Bei hohen Fehlzeiten aus ungeklärten Gründen
- Bei Überengagement (workoholics) und Anzeichen beginnender Suchtgefährdung
- Bei auffälligen Gefühlsausbrüchen, z.B. Wutausbrüchen, Weinkrämpfen
- Für Führungskräfte und Mitarbeiter, die häufig in Teamkonflikte verstrickt sind

Was ist der Nutzen für Ihr Unternehmen?

- Höhere Produktivität und Effektivität Ihres Personals
- Geringere Fehlzeiten, dadurch Kostenersparnis
- Positivere und glaubwürdigere Aussenwirkung Ihres Personals
- Positiveres Image Ihres Unternehmens

Wie sieht Krisencoaching aus?

Das präventive Krisencoaching ist eine spezielle gesundheitsfördernde Massnahme.

Ziel ist es, die Ressourcen und die Selbstmanagementkompetenzen Ihrer Führungskraft bzw. Ihres Mitarbeiters zu mobilisieren und zu stärken, um die berufliche Leistungsfähigkeit zu erhalten und Ausfallzeiten zu vermeiden.

Das Krisencoaching besteht in einem zielorientierten und strukturierten Vorgehen auf der Basis personenzentrierter Beratung und veränderungswirksamer Techniken. Der Umfang des Krisencoachings beträgt in der Regel 5 bis 10 Beratungen.

Der Coachingprozess umfasst folgende Schritte:

- Zunächst erfolgt eine konkrete Standortbestimmung: auf der persönlichen Ebene: z.B. subjektives Erleben des Arbeitsalltages, Arbeitszufriedenheit, eigene Leistungserwartungen etc.; des Arbeitsumfeldes: z.B. Arbeitsorganisation, Verhältnis zu untergebenen bzw. vorgesetzten Mitarbeitern oder Kollegen des privaten Umfeldes: z.B. private Lebenssituation, familiäre Beziehungen, soziale Kontakte
- Auf der Basis dieser Analyse wird eine Veränderungsstrategie entwickelt: Welche Veränderungsschritte sind notwendig und erreichbar? Ziel ist der Aufbau von Bewältigungsstrategien und Ressourcen auf der persönlichen Ebene, auf der Ebene des Arbeitsumfeldes und des privaten Umfeldes.

- Um die geplante Veränderungsstrategie in die Tat umzusetzen, erhält Ihr/e Mitarbeiter/in konkrete Unterstützung durch zielorientiertes Coaching:
Wie sehen die Teilschritte aus? Was ist konkret zu tun, um die gesetzten Ziele zu erreichen?
In dieser Coachingphase werden unterschiedliche veränderungswirksame Techniken wie Rollenspiele, Feedback, imaginative Verfahren und systemische Interventionen eingesetzt.
- Wenn Ihr/e Mitarbeiter/in die gesteckten Ziele erreicht hat, erfolgt eine Transfersicherung, um die positiven Veränderungen nachhaltig im weiteren Alltag zu etablieren:
Welche Ressourcen und unterstützenden Maßnahmen stabilisieren die erreichten Veränderungen?