

Coaching für Menschen mit „fester Stelle“ aber ohne Arbeit

- Ausgangssituation
- Zwei Begriffserklärungen
- Was ist Coaching
- New Placement Coaching Prozess
- Ziel der Maßnahme
- Mögliche Effekte der Maßnahme

Ausgangssituation

Die „interne Arbeitslosigkeit“ nimmt ständig zu und belastet die Betroffenen, die Führungskräfte und damit die Unternehmen

Was sind „intern Arbeitslose“ ? Menschen in einer „Festanstellung“, die unkündbar sind, für die aber keine Arbeit mehr im Unternehmen vorhanden ist.

Betroffene

- Betroffene fühlen sich nicht wertgeschätzt
- Betroffene beginnen an Ihren Ressourcen zu zweifeln
- Betroffene verfallen in Lethargie und Passivität, die Folgen sind destruktive Gedanken u. Demotivation
- Spannungsfeld zwischen Beschäftigten die Arbeit haben und solchen ohne Arbeit (negative Dynamik)

Führungskräfte

- Die Besonderheiten der Personalgespräche sind eine Belastung für die Führungskräfte
- Hilflosigkeit der Führungskräften im Umgang mit den Gefühlen von Schock, Wut, Trauer bei Verlust der Arbeit trotz Sicherheit des Arbeitsplatzes

Zwei Begriffserklärungen

Ressourcen

- Sind alle einem Menschen zu Verfügung stehenden Fähigkeiten und Talente
z.B.
Organisationstalent, handwerkliches Geschick, guter Orientierungssinn etc.
soziale Kompetenzen
intellektuelle Kompetenzen
Spezialwissen jeglicher Art

Empowerment

- ...heißt, die Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter zu ermöglichen und zu fordern
- ...heißt, Selbstbefähigung, Stärkung von Autonomie und Eigenmacht
- Empowerment - auf eine kurze Formel gebracht - ist das Anstiften zur (Wieder-)Aneignung von Selbstbestimmung und anregen der Selbstgestaltungskräfte

Was ist Coaching

Coaching ist eine personenbezogene Einzelberatung in Bezug auf die Frage, wie die berufliche Rolle von der Person bewältigt wird. Coaching ist **nicht** „Weichmacher“ oder „Therapie“

1

Der große Nutzen von Coaching besteht darin, dass neue Informationen generiert werden. Daraus entstehen neue Situationsbewertungen u. **Handlungsalternativen**.

2

Vorhandene Stärken (Ressourcen) werden bewußt gemacht und **weiterentwickelt**

3

Coaching trägt zur **Auflösung von Routinen** bei, indem eingespielte Mechanismen hinterfragt und alternative Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden

4

Coaching unterstützt Personen bei der Bewältigung von Veränderungsprozessen

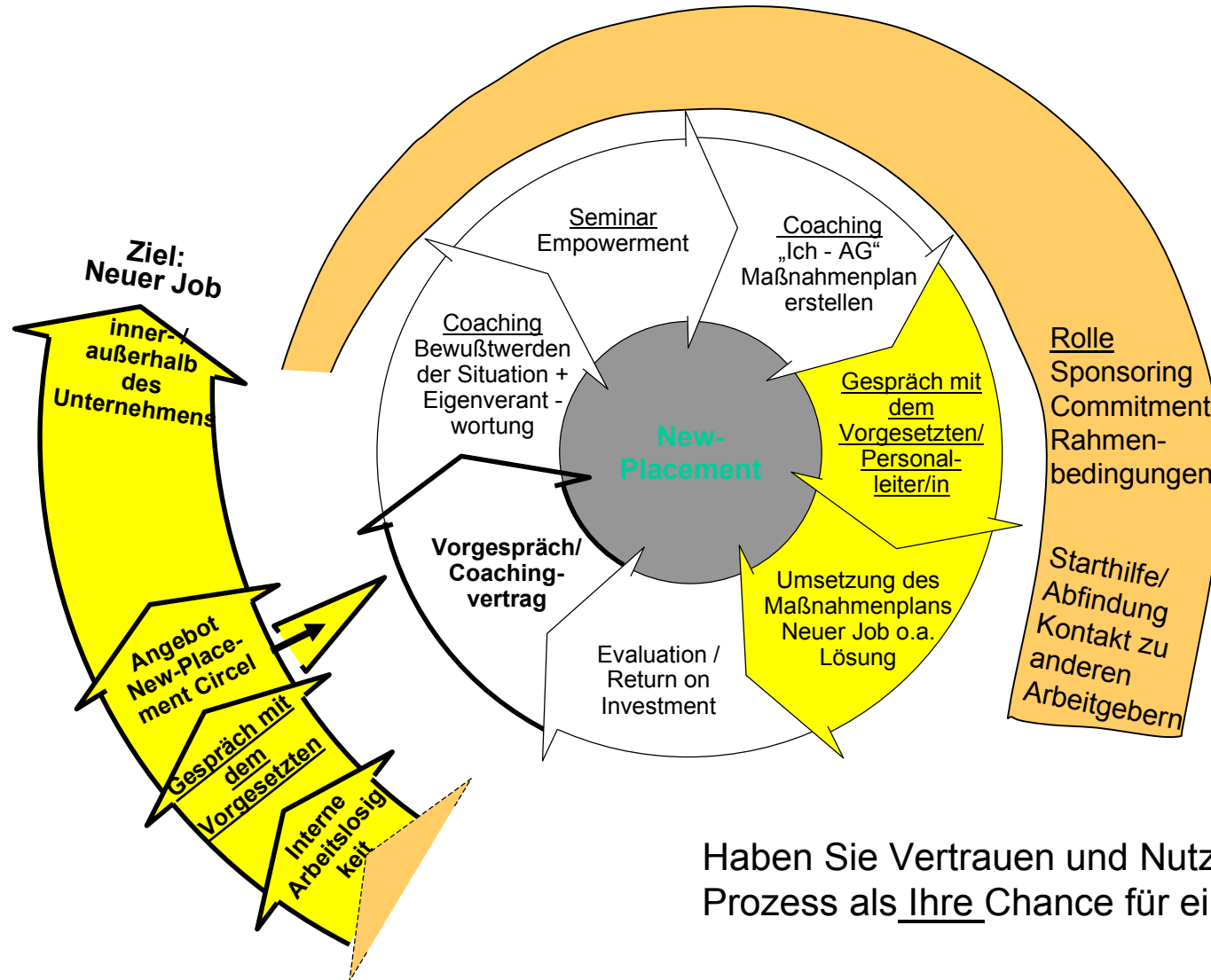
5

Das **Empowerment** der MitarbeiterInnen bringt auch das Unternehmen insgesamt weiter und trägt zu dessen besserer Zielerreichung bei

6

Coaching ermöglicht die zunehmende **Selbständigkeit** und Lösungskompetenz des Mitarbeiters

New Placement Coaching Prozess



Haben Sie Vertrauen und Nutzen Sie diesen Prozess als Ihre Chance für einen Neubeginn !

Ziel der Maßnahme

Ziel des Newplacement Coaching ist es,

- die Mitarbeiter aus der Passivität in die aktive Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft zu begleiten und
- dadurch die intern Arbeitslosen zu reduzieren
- die Mitarbeiter zu unterstützen, neue Perspektiven für ihre Zukunft zu sehen und anzunehmen
- die Produktivität der Mitarbeiter wieder zu erhöhen

Voraussetzung dafür ist, dass :

- die betroffenen Mitarbeiter sehen, daß das Unternehmen ihre Probleme erkennt, sie als Menschen weiterhin mit ihrer Kompetenz wertschätzt und ihnen Unterstützung für ihre Zukunftsentscheidungen anbietet
- die direkten Führungskräfte eingebunden sind

Ziel ist es nicht

- „Seelendusche“ zu betreiben
- die „Opferrolle“ der Betroffenen zu unterstützen („ich kann ja nichts machen“)
- psychischen Druck auf die Beteiligten auszuüben: „wenn Sie da mitmachen, dann.....“

Effekte bei New-Placement Coaching

