

Trigon Coaching Service

Ansprechpartner: Werner Vogelauer

Inhaltsschwerpunkte:

Was ist Coaching?

Trigon Coaching Ansatz

Akkreditierungen

KundInnenwünsche und unsere
Coaching-Dienstleistungen

Wie finde ich den richtigen
Coach?

Coaching-Kompetenzen

Trigon-Coachs

KundInnenreaktionen

Trigon Entwicklungsberatung Graz
für Mensch und Organisation
reg. GenmbH
trigon.graz@trigon.at

Trigon Entwicklungsberatung Wien
Unternehmensberatung GmbH
trigon.wien@trigon.at

Trigon Entwicklungsberatung Klagenfurt
Marktwirksame Unternehmens-
entwicklung GmbH
trigon.klagenfurt@trigon.at

Trigon Entwicklungsberatung München
Unternehmensentwicklung und
Konfliktmanagement GmbH
trigon.muenchen@trigon.de

Was ist Coaching?

Coaching ist eine kontinuierliche, zeitlich begrenzte und partnerschaftlich ablaufende Begleitung und Unterstützung von Einzelpersonen bzw. Gruppen/Teams in der Verbindung von Berufsrolle und Person, zielorientiert und situativ ausgerichtet, wobei der/die zu Coachende für Lernen und Entscheidungen selbst verantwortlich bleibt. Coaching ist weder Psychotherapie noch Fachberatung; Coaching ist kein Ersatz für Führungsarbeit und auch kein „on-the-job“ Training.

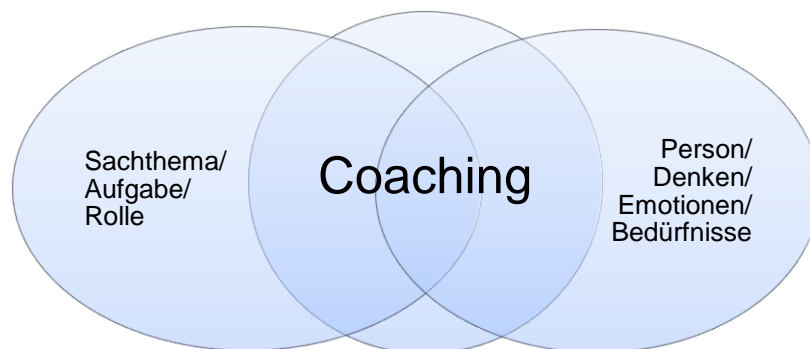


Abb. 1: Das Feld des Coaching

Trigon Coaching Ansatz

1. Integratives Modell

Trigon Coaching basiert auf einem integrativen Modell von Berufs-, Rollen- und Inhalts-Thematik in Verbindung mit der emotionalen, persönlichen bzw. Beziehungssituation sowie der inneren Werthaltung. Die Professionalität des Trigon Coachs zeigt sich in der gleichwertigen Behandlung der Themenfelder.

2. KundInnen als PartnerInnen

Coaching ist Begleitung für Einzelpersonen sowie für Gruppen bzw. Teams. KundInnen sind selbstverantwortlich. Sie werden als PartnerInnen betrachtet, entscheiden selbst, sind reflexions- und lernbereit. Ziel ist es, in jeder Prozessphase, die Selbststeuerung der KundInnen zu achten und zu stärken.

3. Vereinbarungorientierung

Jeder Coachingprozess beginnt mit und basiert auf einer schriftlichen Vereinbarung hinsichtlich Zielsetzung und Rahmenbedingungen des Coachings.

4. Klarer Zielfokus

Die KundInnen formulieren am Anfang des Prozesses Ihre konkreten, positiv formulierten und persönlich anstrengenswerten und erreichbaren Ziele.

5. Phasenbezogenes Vorgehen

Die Coaching-Arbeit orientiert sich am 5-Phasen-Modell von Trigon. Der Erstkontakt ist kostenlos. Die Ziele werden vor der Diagnose formuliert, können wenn notwendig bedarfsgerecht nachjustiert werden. Am Ende wird der Coachingprozess gemeinsam evaluiert.

6. Methodenrepertoire

Trigon Coachs machen Ihr methodisches Vorgehen transparent und reflektieren psychosoziale Einsichten in angemessener Weise.

7. Coach und Rollenklarheit

Trigon Coachs setzen auf Klarheit der Rollen wie BegleiterIn, ForscherIn, Start-helferIn u.ä. Rollen-Abhängigkeiten bzw. widersprüchliche Rollen werden aufgezeigt, konkret angesprochen und vom Coach bewusst nicht akzeptiert.

8. Coach-Kompetenzen

Die professionelle Maxime jedes Trigon Coachs sind die acht Coach-Kompetenzen (siehe Seite 8).

9. Systemunterstützung

Unsere Coachingkonzepte sind mit den Trigon-Modellen für Organisations- und Personalentwicklung eng verbunden. Trigon Organisations-, Personalentwicklungs- und Change-Prozesse werden durch Coaching effizient unterstützt.

Mitgliedschaft, Assoziierung und Akkreditierung von Personen und Weiterbildungs-Veranstaltungen

Werner Vogelauer ist Präsidialratsmitglied des österreichischen Coaching-Dachverbandes (ACC) und Master Certified Coach (MCC) der ICF (International Coach Federation). Trigon Coachs haben bzw. streben eine nationale/internationale Akkreditierung an, um die Professionalität auch offiziell zu gewährleisten.

Die Coaching-Weiterbildungslehrgänge sind vom österreichischen Dachverband (ACC) nach dessen Richtlinien anerkannt.

Das Anerkennungsverfahren bei DBVC und ICF läuft derzeit.

Eine Anerkennung und Prüfung bei der EAS /European Association for Supervision and Coaching) ist ebenfalls möglich. Dazu sind ergänzende Stunden notwendig. Details auf Anfrage.

Der Abschluss des Coaching-Lehrgangs berechtigt zur Mitgliedschaft beim ACC (österreichischer Coachingdachverband). Die Eintragung auf der Coach-Liste des ACC erfolgt nach entsprechendem Praxisnachweis.

Eine persönliche Akkreditierung bei der ICF kann bei entsprechendem Nachweis beantragt werden.

Die Coaching-Lehrgänge sind beim Land NÖ und beim Land OÖ als Ausbildung anerkannt. Dadurch können Förderungsmittel dieser Länder in Anspruch genommen werden.

KundInnen und unsere Coaching-Serviceleistungen

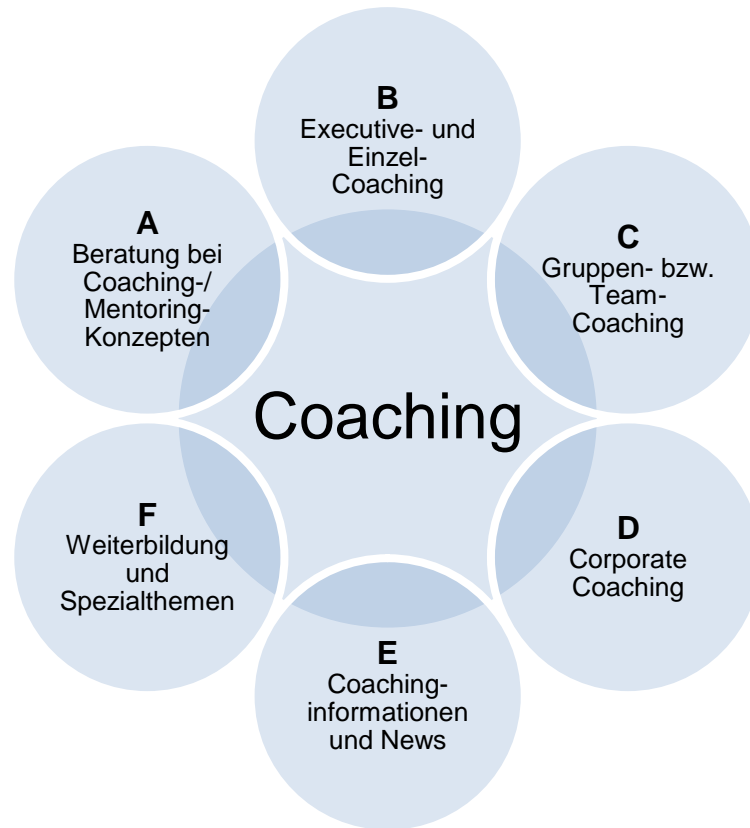


Abb. 2: Coaching-Dienstleistungsfelder

A Beratung bei Einführung oder Evaluation von internen Coaching-Programmen

- Sie wollen Coaching und/oder Mentoring im Unternehmen als Personalentwicklungs-Instrument verankern und dabei Trigon-Erfahrung nutzen.
- Sie wollen Führungskräfte und MitarbeiterInnen durch Coaching bzw. Mentoring in Ihrer Arbeitsfähigkeit, Effektivität und persönlichen Entwicklung unterstützen.
- Sie wollen bestehende Programme auf ihren Nutzen und ihre Zielerreichung für Ihre Organisation überprüfen.

Wir bieten Ihnen umfangreiches Erfahrungswissen und konkrete Unterstützung bei der Erarbeitung von Konzepten, deren Umsetzung und Evaluation.

B Executive- bzw. Einzel-Coaching

- Sie sind selbst Führungskraft und wollen mit einem professionellen Coach an Ihrer Weiterentwicklung arbeiten.
- Sie sind UnternehmerIn/Top-Führungskraft und wollen für Ihre Führungsmannschaft Coaching als Unterstützung einführen.

- Sie sind Personal-/OrganisationsentwicklerIn und möchten für Führungskräfte bzw. MitarbeiterInnen Coaching einsetzen und/oder Ihren Coach-Pool ergänzen.

Wir bieten Ihnen einzelne Coachs sowie eine professionelle Gruppe von Coachs – auch in verschiedenen europäischen Ländern – an.

C Gruppen- bzw. Team-Coaching und Projekt-Coaching

- Sie suchen einen effektiven Weg, eine Gruppe von Führungskräften bei der Erreichung individueller Lernziele zu unterstützen.
- Sie möchten den Erfahrungsaustausch und das Lernen voneinander in Ihrer Organisation strukturiert fördern.

Wir bieten überbetrieblich für Führungskräfte und in Großbetrieben intern Gruppen-Coaching an. Individuelle Themen der TeilnehmerInnen werden in einem kleinen Kreis von Personen in regelmäßigen Treffen durch den Coach begleitet.

- Sie suchen für bestehende Projekt-, Arbeits- oder Führungsteams eine Begleitung bei der Erreichung gemeinsamer Ziele, der Bearbeitung gemeinsamer Problemstellungen, der Weiterentwicklung der Interaktionsqualität.

Wir bieten Team- bzw. Projekt-Coaching auf der Basis der Trigon Modelle zu Personal- und Organisationsentwicklung an.

D Corporate Coaching

- Sie wollen strategische und/oder organisationskulturelle Fragen Ihrer Organisation bearbeiten.
- Sie haben das Ziel, Ihre Organisation integrativ, nachhaltig und effektiv zu gestalten.
- Sie suchen eine Begleitung, die auch die persönliche Entwicklung der Beteiligten nicht außer Acht lässt (UnternehmerInnen- und Unternehmensentwicklung).

Wir bieten Leitungsteams eine Begleitung sowohl der persönlichen bzw. teambezogenen Entwicklung in Verbindung mit der (Weiter-) Entwicklung bzw. Veränderung der Organisation an.

Strategische und/oder organisationskulturelle Fragen des Unternehmens werden mit der persönlichen Entwicklung bzw. mit den gemeinsamen und abgestimmten Beziehungsfragen und -entwicklungen verbunden, um eine integrative, langfristige wie effektive Organisation zu schaffen („UnternehmerInnen- und Unternehmens-Entwicklung“).

E Coaching-Informationen und News

Sie suchen • aktuelle Literatur zu Coaching • Tipps für Coachs und ihre Arbeit • News aus der Coaching-Szene mit monatlichen Updates • Veranstaltungsangebote • eine Liste von zertifizierten Coachs • Basisinformationen und Videos zu grundsätzlichen Coaching-Themen • eigene Infos für AbsolventInnen • das Trigon-Serviceangebot und vieles mehr?

Weitere Informationen finden Sie unter www.trigon.at und www.coaching.at.

F Professionalisierung zum Coach

Coaching ist eine Profession, die andere Ausbildungen und Berufe voraussetzt wie z.B. Unternehmensberater/in, Lebens- und Sozialberater/in, Trainer/in oder Personal-/Organisationsentwickler/in.

Sie suchen eine Erst- bzw. Weiterqualifizierung in der Coach-Rolle?

Für berufserfahrene Personen mit mindestens 3-jähriger Praxis in Organisationen sowie psychosozialen Vorkenntnissen bieten wir an:

Coaching-Lehrgang (zwei Formen „Werkstatt“ oder „Kompakt“)

a) Werkstatt:

Für alle Personen mit psychosozialen Vorkenntnissen von 100-200 Stunden
25 Tage: Potenzial-WS, Basiswoche, 5 Workshops, 1 Lerncoaching

b) Kompakt:

Für alle Personen mit psychosozialen Vorkenntnissen von mehr als 200 Stunden
19 Tage: Potenzial-WS, 5 Workshops, 1 Lerncoaching

Für alle Personen, die Coaching-Ausbildungen absolviert haben und Coaching-Praxis mitbringen, bieten wir an:

Coaching-Master-Curriculum

15 Tage, 4 Workshops, 1 Live-Coaching

Spezial-Angebote (Voraussetzung: eine Coaching-Ausbildung)

Coaching-Excellence (7 Tage in einem Sommerakademie-Block)

Der Intensiv-Workshop bietet vertiefende Auseinandersetzung mit Erfahrungen, Austausch mit PraktikerInnen sowie neue Konzepte, Methoden und Entwicklungen im Coaching.

Coaching-Tools (3 Tage)

Zum Buch „Methoden ABC im Coaching“ bieten wir einen PraktikerInnen-Workshop. Alltagsfragen und Coach-Reflexionen werden anhand der im Buch beschriebenen Methoden geübt.

Team- und Projekt-Coaching (3 Tage)

Für alle mit Projekten und Teams befassten Personen, besonders ProjektleiterInnen, bieten wir einen auf Fragen, Situationen und Beispiele der TeilnehmerInnen fokussierten Workshop an. (Workshop des Master-Curriculum, extra buchbar)

Konflikt-Coaching

Für Coaches zur effizienten Vorbereitung von Coaching-KundInnen auf Konfliktlösungen. (Workshop des Master Curriculum, extra buchbar)

Wie finde ich den richtigen Coach?

Zentrale Erwartungen und Ziele der KundInnen

Von KundInnen wird an Coachs besonders geschätzt: Verschwiegenheit, menschliche und beziehungsorientierte Zugewandtheit, ein breites Spektrum an Lebenserfahrungen, Zielorientierung und Effektivität sowie einführende Vorgehensweise (Trigon-Coaching-Befragung 2007).

Folgendes sind die wesentlichen Punkte für den/die Kunden/in, die immer wieder genannt werden:

- Übersicht über den Gesamtprozess
- Flexibilität und Zielorientierung
- Mitreden und KundInnen-Entscheidung
- Menschlich sanft und sachlich fest
- Einbeziehen des Umfeldes privat wie beruflich
- Situative Arbeit und keine methodische oder psychologische Enge

Folgende Fragen können dem/der Kunden/in helfen, den richtigen Coach zu finden:

- Wie geht der Coach mit KundInnen um, wenn persönliche, tiefer liegende Themen auftauchen?
- Wie bringt er sich ein, wenn dem/der Kunden/in die Ideen ausgehen?
- Was tut der Coach, wenn er von Dritten über den Coachee befragt wird – sei es vom Chef oder der Chefin des/der Mitarbeiters/in, sei es von der Personalentwicklung oder irgendeiner anderen Person?
- Wie werden die organisatorischen Punkte des Coachings vom Coach angesprochen?
- Gibt es schriftliche Vereinbarungen?
- Gibt es Stornoregelungen für Absagen, Ausfälle oder Abbruch?
- Gibt es klare Honorarstrukturen, eine konkrete Rechnungs-/ Bezahlungsmodalität?
- Wie werden die jeweiligen Termine festgelegt?
- In welchen zeitlichen Abständen bzw. in welcher Dauer pro Gesprächs- und Arbeitseinheit arbeitet der Coach?

Woran erkenne ich als Kunde/in, dass Chemie und Arbeitsbeziehung stimmen?

- Ist der Coach mir als Kunde/in sympathisch?
- Verstehen die beiden einander, d.h. gibt es ähnliche Formulierungen, Worte, Gedanken?
- Fühlt der/die Kunde/in sich voll akzeptiert, als Mensch, mit seinen/ihren Anliegen? Geht der Coach auf die Fragen und Probleme, die Art und Weise des/der Kunden/in ein, ohne sich anbiedernd zu verhalten?
- Ist die Art und Weise des Denkens für den/die Kunden/in nachvollziehbar?
- Ist die Sprache und Satzbildung deutlich, geordnet aufgebaut und verständlich bzw. die Form auch einfach und stimmlich animierend?
- Ist der Coach trotz Ähnlichkeiten „anders“, d.h. gibt es neue Inhalte, Fragen, die den/die Kunden/in anregen oder Unterschiede, andere Punkte, Gegensätze, aus denen der/die Kunde/in lernen kann?

Werner Vogelauer

Die acht Coach-Kompetenzen



Abb. 3: Coach-Kompetenzen

In mehr als 20 Jahren Coaching-Praxis hat sich herausgestellt, dass diese acht Schlüssel-Kompetenzen für einen professionellen Coach von essentieller Bedeutung sind.

InteressentInnen können einen Fragebogen zu den Coach-Kompetenzen anfordern, diesen mit einem Trigon Coach besprechen oder im Rahmen von Potenzial-Workshops detailliert bearbeiten.

Trigon zertifizierte AbsolventInnen (seit 1993)

Wir vermitteln erfolgreiche AbsolventInnen unserer Coaching-Weiterbildungen – siehe auch auf www.coaching.at unter „Zertifizierte Coaches“ (nach Ländern aufgeteilt).

Trigon Coachs



Erika Bergner, Uster (CH), PCC (der ICF)

MAS, Mentor-Coach, Organisationsberaterin, diplomierte Supervisorin, Coach BSO, Mediatorin SDM-SFM, diplomierte Erwachsenenbildnerin (HF), Ressourcenorientiertes Coaching ZRM

Elfriede Biehal-Heimbürger, Wien (A)

Dr., Mentor-Coach, Psychologie-Studium, eingetragene Psychotherapeutin und Lehrtherapeutin (gestalttheoretische Psychotherapie), eingetragene Mediatorin BM, Mitbegründerin der Akademie für Sozialmanagement, Lehrbeauftragte an der medizinischen Universität Salzburg



Wolfgang Döring, Gutenbrunn (A)

Mag., Mentor-Coach, Psychotherapeut (gestalttheoretische Psychotherapie/ÖAGP - GTA), Lebens- und Sozialberater, Wirtschaftsmediator (ZivMediatG), Supervisor (ÖBVP), Unternehmensberater

Georg Engelbertz, Stuttgart (D)

Mentor-Coach, Psychodrama/Soziodrama (DFP/DAGG), Supervisor (DGSv), gruppendyn. Leiter (DAGG), Organisationsberater, Mediator, Lehrsupervisor (Psychodrama-Zentrum)



Brigitta Hager, St. Florian bei Linz (A)

Mag., Mentor-Coach, eingetragene Mediatorin BMJ, Organisations- und HR-Beraterin, Psychotherapeutin (Transaktionsanalyse), zertifizierte Symbolon-Beraterin, systemische Strukturaufstellung

Trude Kalcher, Graz (A)

Mag., Mentor-Coach, eingetragene Mediatorin BMJ, Systemische Strukturaufstellung-Business (u. S.), eingetragene Strukturaufstellerin Systconnect/ Österreich, Organisationsberaterin



Harriet Kretschmar, München (D), ACC (der ICF)

Dr., Dipl.-Kfm., Mentor-Coach, Mediatorin, Organisationsberaterin, Weiterbildung in gestalttheoretischer Psychotherapie (DAGP), lizenzierte key4you-Coach

Werner Vogelauer, St. Pölten (A), MCC (der ICF)

Dkfm., Dr., Mentor-Coach, lehrender Transaktionsanalytiker (TSTA), Lehrsupervisor (EAS), Lehrtrainer für Logosynthese, Coaching-Lehrgangleiter in Deutschland, Österreich, Schweiz, Südtirol. Buchautor „Methoden ABC im Coaching“, „Coaching-Praxis“





Franz Biehal, Wien (A)

Mag., MA, Management-Coach, Betriebswirt, Psychotherapeut (Gestalttherapie), Zusatzausbildungen in Gruppendynamik, systemische Aufstellung, Psychodrama

Mario Weiss, Graz (A)

Mag., Dr., Managementcoach, Universitätslektor, Mediator, Einzelcoaching und Gruppencoaching für Führungskräfte im Rahmen von Veränderungsprozessen



Hans Glatz, Wien (A)

Dr., Executive-Coach, Ausbildung in systemischem Coaching, Mediator, Unternehmensberater

Wolfgang Grilz, Wien und Graz (A)

Mag., Supervisor und Coach (ÖVS), diplomierter Trainer für Erwachsenenbildung (KEBÖ), Unternehmensberater



Erwin Huber, Graz und Wien (A)

Dr., eingetragener Mediator BM, Ausbildung in lösungsfokussierter Arbeit (Steve de Shazer), systemischer Struktur-/ Organisationsaufstellung, NLP, reiche interkulturelle Erfahrung

Werner Leeb, Krems und Wien (A)

Mag., Unternehmensberater (CMC), Managementtrainer, Personenzentrierter Psychotherapeut (APG) und Hypnotherapeut (MEGA) i.A.u.S., Hypno-systemisches Coaching, Beratung und Teamentwicklung (G. Schmidt, Heidelberg)



Oliver Martin, Lenzburg (CH)

Mediator SDM-FSM., Konfliktmanagement, Systemischen Strukturaufstellungen SySt, soul movement, Psychodrama, Transaktionsanalyse.

Johannes Narbeshuber, München (D) und Klagenfurt (A)

MBA, Coach (ebs), Diplompsychologe, Unternehmensberater



Hannes Piber, Graz (A)

Mag., Dr., eingetragener Mediator BM, Ausbildung in Gestalttheoretischer Psychotherapie und Systemischer Struktur-/ Organisationsaufstellung

Reinhilde Hört-Hehemann, Wien (A)

Mag. MSc (Psychologische Beratung), Lebens- und Sozialberaterin, eingetragene Mediatorin BMJ, Weiterbildung in integrativer Gestaltberatung, Organisationsberatung



Martina Scheinecker, Wien (A)

Dr., Coach, Mediatorin, Beraterin für Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Führungskräfte-Entwicklung, Potenzialanalyse

Was sagen Coachees zu Coaching bzw. TeilnehmerInnen der Coaching-Weiterbildungen?

Individuelle Coachings

- Coaching brachte mir eine strukturierte Auseinandersetzung mit den Herausforderungen meiner beruflichen Position bei Beachtung der work life balance. (K. A., Gruppenleiter)
- Im Coaching besprachen wir mein Fehlverhalten in der Kommunikation und Gründe. Hab auch über andere viel gelernt. Seither setze ich das Erlernte Schritt für Schritt um, es funktioniert und ich fühle mich dabei sehr wohl – auch die Mitarbeiter. (G. K., Abteilungsleiter)
- Beruflich hat mir Coaching Klarheit in den Beziehungen zu meinen Kollegen gebracht. Ich bin eindeutiger in meinen Ansprüchen und klarer in meiner Ansprache geworden. (B. A., Geschäftsführer)
- Durch Coaching hat sich mein Verständnis über mich selbst und meine Selbstsicherheit verbessert. Ein weiterer Schritt für die Reifung meiner Persönlichkeit. (U. K. E., Geschäftsführer)
- Es gibt auf meiner Ebene nur wenige Menschen mit denen ich mich austauschen kann. Coaching war da professionell, vertraulich und gab Hilfen in der Entwicklung. (H. F., Vorstand)

Coaching-Weiterbildungen

- Die Kombination von Theorie und selber ausprobieren, Feedback erhalten, der Werkstattcharakter der Weiterbildung waren Highlights. (C. Gasser, I)
- Coaching ist keine Technik, sondern eine Haltung. Das wurde auch durch die Traineerinnen deutlich vermittelt. (M. Zaugg, CH)
- Die gelernten Coachingelemente machen aus meiner Sicht – und auch aus der expliziten Rückmeldung vieler Coachees – den Prozess themen- und personenzentrierter und betonen den Lösungsweg. (B. Kappel, D)
- Professionelleres Einsetzen von Fragen, sensibler Umgang mit Themenstellungen, professionellere Beratung, wenn es um Coaching-Themen geht... (K. Ramsebner, A)
- Ich habe neue Wege und Blickwinkel im Umgang mit eigenen Veränderungsthemen kennen gelernt, eine neue Art des „freundschaftlichen“ Gesprächs, nicht nur auf Zuhören oder Ratschlag aufgebaut, sondern von Fragestellungen, Klärungen geprägt. (B. Kosits, A)
- Das durchgängige Grundkonzept mit Menschenbild und Techniken hat mir vom Coachingprozess bis hin zur Visionsarbeit imponiert. (K. Wittmann, A)
- Die intensiven Trainings- und Übungseinheiten in den unterschiedlichen Rollen als Coach, Coachee und Beobachter waren sehr hilfreich. (R. Reck, D)
- Offene Fragen stellen mit Einbezug des Umfeldes, den Managern in ihrer persönlichen Problemstellung zur Seite stehen ohne zu werten, Vorgehensschritte vorschlagen und hartnäckig die Selbstverantwortung einfordern. (U. Gantenbein, CH)

Anfragen, Anmeldung

Bitte diese Seite kopieren und senden/faxen an:

Trigon Entwicklungsberatung für Mensch und Organisation reg.Gen.m.b.H.
8020 Graz, Austria, Entenplatz 1a, T: +43 (316) 40 32 51, F: +43 (316) 40 36 10
trigon.graz@trigon.at, www.trigon.at

Ich interessiere mich für (bitte ankreuzen!):

- Beratung bei Einführung oder Evaluation von internen Coaching-Programmen
- Executive- bzw. Einzel-Coaching
- Gruppen- bzw. Team-Coaching und Projekt-Coaching
- Corporate Coaching
- Coaching-Informationen & News
- Professionalisierung zum Coach

Anmerkungen:

Absender

TeilnehmerIn (Vor-, Zuname, Titel, Funktion)

Privatadresse

Telefon, Fax, E-Mail (privat)

Firmenname, Adresse

Telefon, Fax, E-Mail (Firma)

Trigon Graz
A-8020 Graz
Entenplatz 1a
T: +43 (316) 40 32 51
F: +43 (316) 40 36 10
trigon.graz@trigon.at

Trigon Klagenfurt
A-9020 Klagenfurt
Radetzkystraße 2
T: +43 (463) 51 66 76
F: +43 (463) 51 66 78
trigon.klagenfurt@trigon.at

Trigon München
D-80333 München
Brienner Straße 44/VI
T: +49 (89) 24 20 89 90
F: +49 (89) 24 20 89 99
trigon.muenchen@trigon.de

Trigon Wien
A-1070 Wien
Kaiserstraße 8/9
T: +43 (1) 505 88 61
F: +43 (1) 505 55 97
trigon.wien@trigon.at

 **Trigon**
Entwicklungsberatung