



Manager als Coach (MAC)

Wirkungsvolle Coaching-Gespräche

Organisationen erwarten, dass ihre Führungskräfte eine aktive Rolle bei der Entwicklung, dem Coaching, dem Engagement und der Bindung ihrer Mitarbeiter übernehmen. Die meisten Führungskräfte sind dafür nicht ausgerüstet.

MAC wurde entwickelt, um Führungskräfte darin zu schulen, kurze, wirkungsvolle Coaching-Gespräche mit einzelnen Teammitgliedern zu führen, um ihnen zu ermöglichen, sich weiterzuentwickeln, Herausforderungen zu meistern und bessere Leistungen zu erbringen.

Sie werden von MAC profitieren, wenn:

- Sie First- oder Second-Line Führungskräfte entwickeln müssen
- Sie Ihre Führungskräfte mit Werkzeugen ausstatten wollen, die sie mit ihrem Team befähigt, in der sich verändernden Umgebung erfolgreich zu sein.
- Sie lernen, wie Sie kurze Coaching-Gespräche „unterwegs“ führen können
- Sie schnelle, einfache Assessment- und Interventionsfähigkeiten als Führungskraft mit benutzerfreundlichen Tools in einfacher Anwendung brauchen
- Sie praktische Arbeitssituationen üben, diagnostische Werkzeuge erhalten, Coaching-Tools und Fähigkeiten erwerben wollen

Wie funktioniert es?

Vorbereitung

- Pre-Workshop Online-Fragebogen
- Vorbereitung und Anpassung der Inhalte mit der Organisation

Workshop

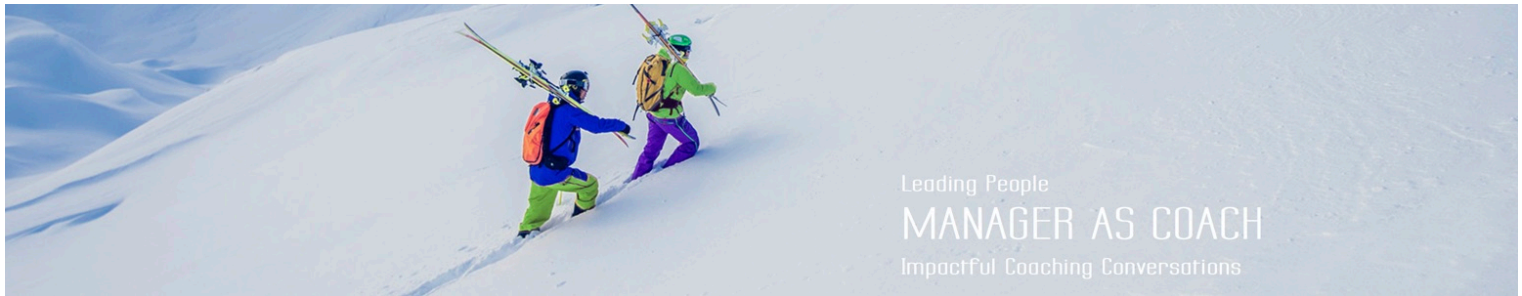
- Ein zweitägiger Workshop, der den Führungskräften einen Coaching-Mindset, Fähigkeiten und praktische Werkzeuge an die Hand gibt, um wirkungsvolle Coaching-Gespräche zu führen
- Eine Reihe von Coaching-Gesprächen mit hohem Wirkungsgrad werden eingeübt

Implementierung

- Optionale Folge- und Implementierungssitzungen
- Post-Workshop Online-Fragebogen nach 3 Monaten, um den ROI zu bewerten

Was können Sie erwarten?

Manager sind in der Lage, die Bedürfnisse von Teammitgliedern für Coaching-Gespräche zu diagnostizieren. Sie werden praktische Werkzeuge erwerben, um ihre Teammitglieder im laufenden Betrieb zu coachen, indem sie lernen, wie sie situativ nötige, wirkungsvolle Coaching-Gespräche führen. Sie werden 1-zu-1 Führungsfähigkeiten entwickeln und eine Coaching-Kultur in der Organisation fördern.



Coaching-Gespräche in welchen Situationen?

Im Training werden neben der richtigen Einstellung und grundlegender Werkzeuge eine exemplarische Auswahl an Coaching-Gesprächen (1 Tag: 4 Gespräche; 2 Tage: 7-8 Gespräche) für z.B. folgende mögliche Situationen eingeübt und wie eine Art Kochrezept an die Hand gegeben.

Gespräche mit Team-Mitgliedern für folgende Situationen:

NORD (WOHIN?)	OST (WARUM?)	SÜD WARUM NICHT?	WEST WIE?
„Onboarding“ eines neuen Team-Mitgliedes	Wenn Motivation und Engagement fehlt	Wenn sich ein Team-Mitglied beklagt, Schuld zuweist und keine Verantwortung übernimmt	Bei fehlendem Fokus und falschen Prioritäten
Den persönlichen Entwicklungsplan einer Person definieren (PDP)	Wenn Verhalten nicht mit vereinbarten Werten übereinstimmt	Wenn ein Team-Mitglied nötige Veränderungen verweigert	Bei Problemen in der Arbeits-Ausführung und mit Ergebniserreichung
Veränderungen mit Einfluss auf die Rolle und Verantwortung einer Person	Wenn ein Verständnis für den größeren Zusammenhang fehlt		Zur Entwicklung von Soft-Skills

Vor Durchführung des Trainings wird mit dem Auftraggeber eine Auswahl der für das Unternehmen passenden Situationen definiert.