



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

Ihre Organisation wird von diesem Programm profitieren, wenn:

- Sie Ihre Vorgesetzten und zukünftige Führungskräfte mit Werkzeugen ausstatten möchten, die sie befähigen, mit ihrem Team in der sich verändernden Umgebung erfolgreich zu sein,
- Sie möchten, dass Vorgesetzte und zukünftige Führungskräfte lernen, wie sie kurze, wirksame Coaching-Gespräche „unterwegs“ führen können,
- Sie möchten, dass Vorgesetzte und zukünftige Führungskräfte die Fähigkeit entwickeln, den individuellen Ansatz zu erkennen, mit dem sie ihre Teammitglieder bei der Weiterentwicklung unterstützen,
- Sie möchten, dass Vorgesetzte und zukünftigen Führungskräfte in Ihrer Organisation zu einer treibenden Kraft für Veränderungen werden.

Wie funktioniert es?

Vorbereitung

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

Workshop

Ein 2-tägiger Workshop, bei dem die Teilnehmer mit dem N.E.W.S.[™] Kompass in die Coaching-Methode eingeführt werden und erfahren, welche Denkweise für das Coaching ihrer Teams am effektivsten ist. Dies wird dann sofort anhand von vordefinierten Szenarien in die Praxis umgesetzt, um mit der Entwicklung von Coaching-Fähigkeiten zu beginnen. Die Skills-Übungen bilden den Hauptteil des Workshops, um sicherzustellen, dass die Teilnehmer unmittelbar am Arbeitsplatz kurze, wirkungsvolle Coaching-Gespräche führen können.

Die Teilnehmer lernen nicht nur die richtige Einstellung und die richtigen Werkzeuge für die Anwendung kennen, sondern lernen auch, wie man Coaching-Gespräche führt, um praktische Erfahrungen in einer der folgenden Situationen zu sammeln:

NORD - WOHIN?	OST - WARUM?	SÜD - WARUM NICHT?	WEST - WIE?
„Onboarding“ eines neuen Team-Mitgliedes	Wenn Motivation und Engagement fehlen	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 in der Ergebniserreichung
Veränderungen mit Einfluss auf die Rolle und Verantwortung einer Person	Wenn ein Verständnis für den größeren Zusammenhang fehlt		Zur Entwicklung von Soft-Skills

Implementierung

- Optionale Folge- und Implementierungssitzungen
- Optionales Einzelcoaching

Was können Sie erwarten?

Aus Sicht der Organisations- und Führungskräfteentwicklung werden Sie folgende Ergebnisse erreichen:

- Fähigkeit von Vorgesetzten und zukünftigen Führungskräften, die Coaching-Bedürfnisse ihrer Teams zu verstehen und zu bedienen,
- Verbesserung der individuellen Veränderungsagilität und des Engagements,
- Verbesserte individuelle und organisatorische Leistung,
- Entwicklung einer durchgehenden Coaching-Kultur in der Organisation.