

Führen - Fordern - Coachen

Persönlichkeitsentwicklung durch **punktgenaues** Lernen

- ✓ theoretisches Wissen
- ✓ praktische Techniken
- ✓ persönliche Selbsterfahrung

Gerade in Zeiten großer Veränderungen in Individuen, Organisationen und Kulturen ist Führungsarbeit herausfordernder denn je. Das Bedürfnis von Führungskräften, ihren Mitarbeitern qualifizierter Begleiter und damit ihren Unternehmen Garanten des Erfolgs zu sein, zeugt von einer verantwortungsvollen Haltung. Die Führungskraft als Coach ihrer Mitarbeiter beschreibt keinen neuen Führungsstil, sondern zeigt Mittel und Wege für die gezielte Mitarbeiterförderung und Personalentwicklung.

- Workshop mit einer Vielfalt von handlungs- und erlebnisorientierten Aktivitäten sowie praxisbezogenen Fallbeispielen.
- Nutzen Sie die auf der Folgeseite angeführten Lernziele und Lerninhalte als Beispiel, Ideengeber und Ausgangspunkt für die Gestaltung Ihres unternehmensindividuellen Trainings.
- Selbstverständlich entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen eine maßgeschneidertes Programm für die besonderen Entwicklungsbedürfnisse Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeiter.

Lernziele

- ✓ Sie verfügen über das Basiswissen für unterschiedliche Coaching-Situationen und können dieses erläutern
 - Nutzen und Einsatzmöglichkeiten von Coaching
 - Grundannahmen und Grundhaltungen im Coaching
 - Werkzeuge für Coaching
 - Ablauf des Coaching-Prozesses
- ✓ Sie erkennen das eigene Führungsverhalten und potenzielle Entwicklungsmöglichkeiten in Bezug auf Coaching
- ✓ Sie nutzen für die gezielte Entwicklung der Mitarbeiter die Grundannahmen und Grundhaltungen im Coaching
 - Eine Reihe von Grundannahmen, die stark vom systemischen Ansatz geprägt sind und die Beziehung zwischen Menschen in den Mittelpunkt stellen
 - Fünf Grundhaltungen und daraus resultierende Verhaltensweisen als Voraussetzung für konstruktive Veränderungen
- ✓ Sie setzen die Werkzeuge für Coaching bewusst in ihrer Mitarbeiterführung ein
 - Ein Repertoire an Gesprächsführungstechniken und Anregungen für die Gestaltung der Beziehung zu den Mitarbeitern
- ✓ Sie können auf Basis der Grundannahmen, Grundhaltungen und Werkzeuge Coaching-Situationen analysieren und gestalten
 - Ablauf des Coaching-Prozesses
 - Schwierigkeiten und Fallen im Coaching-Prozess
- ✓ In der Geschäftsleitung besteht ein gemeinsames Verständnis für die Entwicklung von Mitarbeitern und für Führen - Fordern - Coachen
 - abgestimmte und vereinbarte Vorgehensweise beim Coaching

Lerninhalte

- Begriffsklärung
 - Warum Coaching? - Wem nützt Coaching?
 - Merkmale von Coaching
 - Führen und Coachen
- Grundannahmen im Coaching
 - Jeder Mensch ist ein einzigartiges Individuum
 - Jeder Mensch nimmt die Welt anders wahr
 - Kommunikation und Lernen aus systemischer Sicht
 - Ein Problem ist, was jemand als solches definiert
 - Menschen können sich nur selbst verändern
 - Menschen sind prinzipiell „vollkommen“, nicht „defizitär“
 - Menschen verhalten sich entsprechend der Erwartungen
 - Jeder Mensch hat Spielräume - ist selbstverantwortlich
 - Veränderung ist zu jedem Zeitpunkt möglich
- Grundhaltungen
 - Empathie - Akzeptanz - Kongruenz - Zutrauen
 - Neugierig auf die „Welt“ des anderen sein
 - Was Grundhaltungen bewirken
- Werkzeuge
 - Beziehung gestalten
 - Fragen und Aktives Zuhören
 - Metamodell der Sprache
 - Informieren und Erwartungsaustausch
 - Feedback geben und nehmen
 - Umgang mit Emotionen
 - Vom Opfer zum Gestalter
 - Muster unterbrechen
 - Umgang mit Fehlern und eigenen Lösungsideen
- Ablauf eines Coaching-Prozesses
 - Vorbereitung auf ein Coaching-Gespräch
 - Phase I: Beziehungsklärung & IST-Analyse
 - Phase II: SOLL-Phantasie & Ziel, Teilziel, erster Schritt
 - Phase III: Hürden wegräumen & Ressourcen wecken
 - Phase IV: Durchführung & Kontrolle der Zielerreichung
 - Nachbearbeitung