

Die Führungskraft als Coach

Sind Sie nur Chef oder auch Coach? Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung, denn führen heißt nicht nur delegieren, kontrollieren oder motivieren sondern auch weiterentwickeln. Arbeiten Sie zielgerichtet an den drei Leistungssäulen Ihrer Mitarbeiter: „Können“, „Wollen“ und „Dürfen“.

ZIELE

- Bessere Leistung mit den gleichen Mitarbeitern – Wunsch oder Wirklichkeit?
- Weiterentwicklung der Mitarbeiterkompetenzen
- Instrumente und Methoden des Coaching-Prozesses
- Erhöhung der Leistungsbereitschaft durch effizientes Coaching
- Stärkung der Akzeptanz der Führungskraft durch situatives Coaching

INHALTE

- Anforderungen als Basis für gezieltes Mitarbeiter-Coaching
- Abgrenzung und Unterschied: Führung versus Coaching
- Planen und Durchführen von Coaching-Maßnahmen
- Didaktik und Methodik bei individuellem Coaching
- Übungen zur verhaltens- und werteorientierten Mitarbeiter-Analyse
- Entwicklung und Struktur eines Coaching-Planes für den Mitarbeiter
- Einsatz von Feedback und Feedforward
- Faktoren für den Coaching-Erfolg erkennen und spiegeln
- Coaching-Gespräche anhand von Fallbeispielen im Rahmen von Kommunikationsübungen