

Coachend leidinggeven voor eerstelijns leidinggevenden

De 6 belangrijkste woorden van een manager zijn: 'Ja, ik heb een vergissing gemaakt'

De 5 belangrijkste woorden van een manager zijn: 'Ik ben trots op u'

De 4 belangrijkste woorden van een manager zijn: 'Wat vind jij ervan?'

De 3 belangrijkste woorden van een manager zijn: 'Kan ik helpen?'

De 2 belangrijkste woorden van een manager zijn: 'Dank je'

Het belangrijkste woord van een manager is: 'Wij'

De Nederlandse Minister Wijers van Economische Zaken

Coachend leiderschap is een manier van leidinggeven die er op gericht is de zelfsturing van een team en/of individuele medewerkers te ontwikkelen. Medewerkers die zelfstandig werken, initiatief nemen, kritische staan t.a.v. hun functioneren en pro-actief reageren op een steeds veranderende omgeving zijn in een kenniseconomie het belangrijkste kapitaal van de organisatie uitmaken. Hun functioneren dient dan ook centraal te staan. Medewerkers begeleiden naar een optimale ontwikkeling en een beter functioneren, dat is nu net de essentie van coachen. In deze opleiding streven we ernaar u meer inzicht te geven in de ontwikkelingsgang van medewerkers en willen we u een aantal interventietechnieken aanleren waardoor u het probleemoplossend vermogen, de creativiteit en het initiatief van uw medewerkers kan versterken.

Ons aanbod in een notendop

Een interactieve opleiding in kleine groepjes op basis van het principe "leren-door-te-doen" waar de deelnemers leren (1) een team te (be)geleiden en tot nog beter functioneren te brengen, (2) op een constructieve en ondersteunende manier.

Doelstellingen en inhoud

Na afloop van de training...

1

Kunnen de deelnemers hun eigen kijk op leiderschap toetsen aan de principes van 'coachend leidinggeven' en zien ze in welke aspecten van hun eigen leiderschapstijl voor verbetering vatbaar zijn:

- De deelnemers analyseren de sterke en zwakke kanten van het functioneren van het team/de medewerkers aan wie ze in hun professionele praktijk leiding geven.
- De deelnemers evalueren hun eigen leiderschapstijl en de rollen (Robert E. Quinn) waar ze erg sterk in zijn. Ze analyseren de voor- en de nadelen hiervan voor hun eigen functioneren als leidinggevende en de relatie tussen hun eigen sterke en minder sterke kanten en het functioneren van hun medewerkers.
- De deelnemers maken kennis met verschillende alternatieve rollen die leidinggevenden in organisaties opnemen en gaan op zoek naar de toepasbaarheid van die rollen voor hun professionele praktijk. (met nadruk op de rol van mentor en van stimulator)

2

Kunnen de deelnemers op een coachende manier leidinggeven door pro-actief te werken aan de ontwikkeling en verzelfstandiging van het team in het algemeen en de individuele medewerkers in het bijzonder:

- De deelnemers kunnen uitleggen dat volwassenen niet leren en veranderen omdat hun dat opgedragen wordt, maar enkel indien ze er zelf het nut van inzien.
- Ze kennen de essentiële voorwaarden die vervuld moeten zijn opdat medewerkers verbetering zouden willen brengen in hun eigen functioneren en mee zouden willen gaan in veranderingen die zich aandienen. (willen, kunnen, kennen, leiderschap, communicatie, middelen, processen/systemen, doelgerichtheid)
- Ze kunnen deze voorwaarden creëren in hun eigen professionele omgeving door gebruik te maken van verschillende interventietechnieken zoals delegeren, teamwerk, kennisactiverende teammeetings, intervisie en werkplekleren, peter- en meterschap, kennismanagement voor nieuwe en oudere medewerkers, e.a.
- Ze kunnen deze voorwaarden creëren in hun professionele omgeving door een communicatiestijl te hanteren die gericht is op het ontwikkelen en in stand houden van een open feedbackcultuur in een veilige omgeving; actief luisteren, feedback geven en ontvangen, counselings-, plannings- en functioneringsgesprekken voeren, e.a.

3

Sturen de deelnemers hun eigen leiderschapsvaardigheden in hun professionele praktijk voortdurend bij:

- De deelnemers stellen aan het einde van de opleiding een actieplan op met persoonlijke leerpunten. Ze evalueren dit actieplan op geregelde tijdstippen na de opleiding in de praktijk. Ze roepen hierbij de hulp in van één collega leidinggevende die de rol van persoonlijke coach opneemt.
- Ze staan blijvend open voor feedback van medewerkers en collega-leidinggevend en vragen hier ook actief naar.

Onze aanpak

Een voortraject (Intakegesprek)

Een efficiënte opleiding houdt rekening met de leerstijlen, verwachtingen en voorkennis van de deelnemers.

- Wij hebben vooraf een individueel gesprek met de deelnemers waarin de leeromgeving, doelstellingen en leerprocessen zo nauwkeurig mogelijk gedefinieerd worden. Dit verkennend gesprek vindt plaats in Leuven een tweetal weken voor de training. Uitzonderlijk kan dit gesprek ook telefonisch gebeuren.
- Tijdens het intakegesprek wordt tevens gepeild naar de **voorkennis** en ervaring van de deelnemers m.b.t. werken in teamverband. De beperking van het aantal deelnemers laat toe dat de inhoud van de opleiding afgestemd kan worden op de specifieke behoeften van elke cursist.

Tijdens de opleiding

Een MCR-opleiding is probleemgebaseerd, interactief en gesitueerd, d.w.z. ze vertrekt vanuit de reële context van de deelnemers en stimuleert hen om hun voorkennis en ervaringen met elkaar te delen.

- Door middel van het MCR-zelfbeoordelingsinstrument en de leiderschapsrollen van Quinn krijgen de deelnemers zicht op hun leerpunten m.b.t. hun eigen leiderschapstijl en het functioneren van hun team.
- Na introductie van een aantal probleemgebaseerde theoretische aspecten wordt aan de hand van interactieve vaardigheidsoefeningen de beoogde kennis en het beoogde gedrag ingeoeft.
- Dankzij de feedback van de groep en de trainer kunnen de deelnemers een persoonlijk actieplan opstellen.
- Na elke opleidingsdag vindt een tussentijdse evaluatie plaats waardoor de inhoud van de opleiding bijgestuurd kan worden om zo nog beter op de wensen van de deelnemers te kunnen inspelen.

Follow-up

Een efficiënte opleiding stimuleert gedragsveranderingen en beklijft.

- In de facultatieve follow-upsessie, drie weken na de opleiding, wordt de toepassing van de geleerde vaardigheden in de praktijk geëvalueerd en bijgestuurd.
- Na de tweede opleidingsdag wordt aan de deelnemers gevraagd om gedurende één week een logboek bij te houden met vorderingen en tegenslagen. Dit logboek zal samen met het actieplan het uitgangspunt zijn voor de follow-upsessie en dient teruggestuurd te worden naar MCR.
- Op basis van de informatie uit de logboeken worden een aantal specifieke problemen geselecteerd die tijdens de follow-upsessie zowel theoretisch als aan de hand van concrete oefeningen behandeld zullen worden.

Doelgroep

Iedereen die in het professionele leven leiding geeft. Dit kunnen managers, leidinggevend, afdelingshoofden en teamleiders zijn die een coachende stijl van leidinggeven ambiëren en een eerste leidinggevende ervaring hebben.

Aantal deelnemers

Om een optimaal rendement en voldoende oefenkansen te garanderen, werken wij bij voorkeur met groepen van 4 tot 8 deelnemers.

Over MCR

MCR is een spin-off van de K.U.Leuven. MCR adviseert bedrijven en organiseert opleidingen m.b.t. mens- en managementvaardigheden. MCR streeft naar een langdurige en nauwe samenwerking met bedrijven en instellingen. De MCR-opleidingen zijn praktisch, kwalitatief hoogstaand en renderen onmiddellijk voor het bedrijf. De resultaten zijn meetbaar en duurzaam. De interventies van MCR zijn gebaseerd op recent wetenschappelijk onderzoek.

Op maat

Al onze open opleidingen kunnen ook op maat georganiseerd worden, zowel individueel als in groep. In dat geval worden de hier beschreven doelstellingen en inhoud aangepast en aangevuld om beter tegemoet te komen aan de specifieke noden van uw bedrijf of organisatie.

Informatie

Indien u nog vragen hebt over deze opleiding, kunt u vrijblijvend contact opnemen met MCR op het nummer: 016/29.83.38 of via e-mail: info@mcr-bvba.be

Andere open mens- en management opleidingen van MCR

- Interpersoonlijke communicatie en assertief reageren
- Train-the-trainer
- Conflicthantering en onderhandelingstechnieken