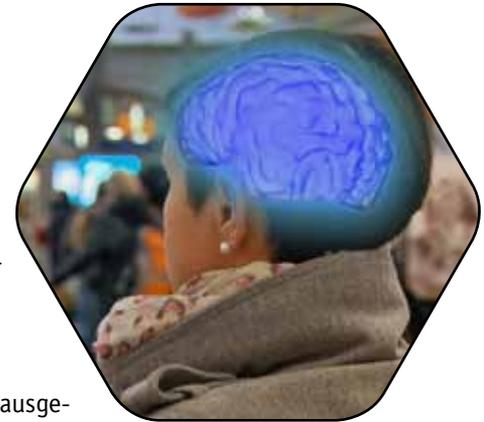


Kompetenzmonitoring

Das Ende vom Coaching mit der Gießkanne

Oft sind Trainings theoretisch und ihre Wirkung verblasst bereits nach kurzer Zeit. Wir haben daher eine Alleinstellung entwickelt, die durch ihre Realitätsnähe ein exzellentes Training und praxistaugliche Erkenntnisse ermöglicht. In gespielten Szenen, die der Wirklichkeit sehr nahekommen, müssen sich Mitarbeiter und Führungskräfte bewähren. Die Analyse der Kommunikationsexperten zeigt, wo die individuellen Stärken und Schwächen des Einzelnen liegen.



Lebendigkeit durch Schauspieler

Die sozialen Kompetenzen sind breit gefächert und bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt. Daher ist es sinnvoll zunächst eine Bestandsaufnahme und danach die zielgerichtete Entwicklung der Kompetenzbereiche vorzunehmen. So sind realitätsnahe Leistungsgespräche, komplizierte Auseinandersetzungen mit Mitarbeitern oder Kunden oder zielorientierte Gespräche mit Führungskräften trainierbar. Beobachter können die Reaktionen, Stärken und Schwächen erfassen. Diese Erkenntnisse sind dann Basis für weitere Trainings. Das spart Zeit und Geld, denn es macht keinen Sinn, Menschen auf Gebieten zu entwickeln, auf denen Sie bereits gut sind oder die weder zur Arbeitsaufgabe noch zu ihrem Persönlichkeitstyp passen.

Projektbeispiel

Unsere Situationscoachings gehen weit über übliche Trainings hinaus. Die Simulation echter Situationen ermöglicht einen hohen Lerneffekt und die sofortige Anwendung in der Praxis. Wir haben dabei die komplexen sozialen Kompetenzen im Fokus und können diese individuell entwickeln. Die Teilnehmer sind sofort in der Lage, ihre Wirkung auszuprobieren und zu korrigieren. Das ist in der Praxis nicht möglich.

Überprüfung Sozialkompetenzen

Viele Unternehmen setzen erhebliche Mittel ein, um ihre Mitarbeiter zu entwickeln. Doch welchen Stand hat der Einzelne? Was genau wird in der Zukunft benötigt? Wir sind mit den Situationscoachings in der Lage, diesen Bedarf transparent zu ermitteln. In mehreren aus der Praxis entlehnten Szenen, die mit Ihnen gemeinsam erarbeitet werden, müssen sich Ihre Führungskräfte oder Mitarbeiter beweisen. Die Qualität bestimmt die künftige Weiterbildung.

Mögliche Situationsinhalte (Abhängig von der Rolle im Unternehmen)

- Führen von Leistungsgesprächen
- Personalgespräche, Einstellungen und Kündigungen
- Moderation im Team, Führung von Beratungen und Verhandlungen, Zielorientierung im Gespräch
- Stressbewältigung, emotionale Kompetenz
- Kundenkommunikation, Wirkung im Vertrieb
- Motivationskompetenz, Führungskompetenz, Empathie, Überzeugungskraft
- Personale und kommunikative Fähigkeiten, nonverbale Sensibilität
- Entscheiden, delegieren, Konflikte lösen, Kritikfähigkeit

