

Ziel unseres Kunden aus der Chemiebranche war eine systematische Weiterqualifizierung einer zentralen Mitarbeitergruppe im Unternehmen – den Coaches: Meister ohne disziplinarische Führungsverantwortung, die als gewählte Vertreter der Belegschaft unter anderem für das Besprechen der Schichtpläne und das Adressieren der Weiterbildungsbedarfe zuständig sind, die aber auch immer als erste Ansprechpartner für sämtliche Belange der Mitarbeiter gelten. Dabei sollte auch eine Vernetzung der Coaches erfolgen, u.a. um den Generationswechsel erfolgreich zu meistern.

DIE AUFGABE

- Konzeption einer Seminarreihe, bestehend aus drei je 2-tägigen Modulen, um die Coaches in der Kommunikation, im Konfliktmanagement sowie in der Begleitung von Lernprozessen weiter zu qualifizieren.
- Förderung der nachhaltigen Vernetzung der Teilnehmer untereinander.

UNSER LÖSUNGSWEG

- Alle drei Trainingsmodule wurden so konzipiert, dass sie Raum für das Kennenlernen, Reflektieren, Austauschen und Diskutieren (im Plenum und in Kleingruppen) ließen. Außerdem bereiteten wir eine breite Palette an Themen vor, um im Seminar individuell auf die Bedürfnisse der Gruppen eingehen zu können.
- Das erste Modul der Seminarreihe zum Thema „Kommunikation“ beinhaltete einen breitgefächerten Input zu Kommunikationsmethoden (z.B. 4 Seiten einer Nachricht). Zudem wurde Wert auf einen sehr hohen Praxisanteil gelegt, so dass die Teilnehmer beispielsweise in Rollenspielen das Gelernte direkt anwenden konnten. Darüber hinaus wurde der Austausch zum Thema Kommunikation im Sinne eines Wissens- und Know-How-Transfers der Teilnehmer aktiv und gezielt gefördert.
- Im zweiten Modul „Konfliktmanagement“ gab es neben Inputs zu Konfliktarten und -modellen (z.B. Harvard-Modell) die Gelegenheit, kritische Gespräche gezielt vorzubereiten und im Teilnehmerkreis zu trainieren. Darüber hinaus gab es eine Sequenz kollegialer Beratung, um den Teilnehmern ein Instrument zur gemeinsamen und strukturierten Besprechung von schwierigen Mitarbeitersituationen an die Hand zu geben.
- Im dritten Modul „Lernprozessmoderation“ arbeiteten wir mit bewährten Methoden des Wissenstransfers, der Moderation und der Teamentwicklung. Die Teilnehmer reflektierten außerdem u.a. über die Herausforderungen lateraler/nicht disziplinarischer Führung und nutzten wiederum die kollegiale Beratung als Methode des Austauschs und Coachings.

DIE ERGEBNISSE

- Sowohl die sehr erfahrenen als auch die neuen Coaches sahen in der Palette der Inhalte ein adäquates Angebot, um den eigenen Methodenkoffer aufzubauen bzw. zu ergänzen.
- Die Teilnehmer gaben uns ein sehr positives Feedback zu den Seminaren. Sehr gefreut hat uns, dass die Teilnehmer die Rückmeldung gaben, viele Impulse aus den Modulen in den Arbeitsalltag erfolgreich übertragen zu haben. Außerdem konnten die Initiatoren des Projekts auf Kundenseite (erfahrene Coaches) die Seminare auch dazu nutzen, für die regelmäßig stattfindenden Netzwerkrunden zu werben.