

Coaching som motiverar

Träning

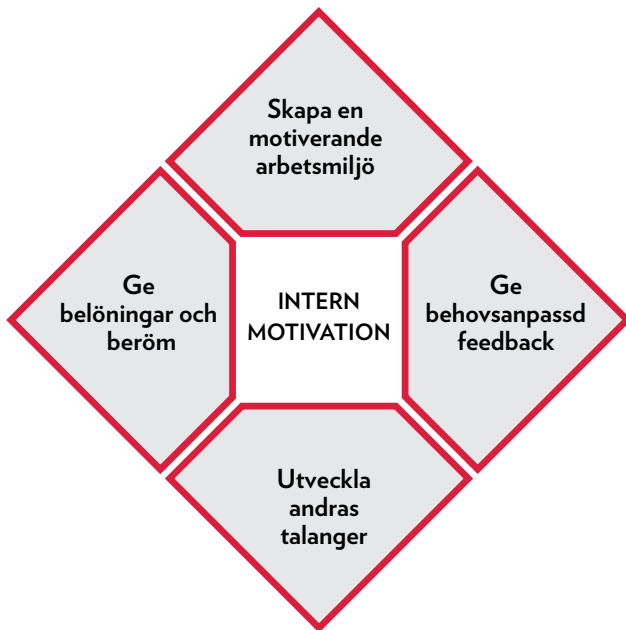
Vi tränar individer i de färdigheter som forskning visat har störst effekt på resultatet

Använder du morot och piska? Glöm det. Om du som ledare ska kunna inspirera och motivera dagens arbetskraft är det nödvändigt att du coachar på ett sätt som går i linje med människans drivkraft.

När ledare kan närma sig medarbetarens inre drivkraft, snarare än den yttre, får de engagerade medarbetare som levererar ett bestående resultat. AchieveGlobals träning *Coaching som motiverar* bygger på den omfattande forskningen känd som Self-Determination Theory. Träningen är designad för att tillvarata potentialen, öka moralen, stimulera produktiviteten samt bevara engagemanget.

Träningen *Coaching som motiverar* är designad för att hjälpa ledare utveckla färdigheter som hjälper dem att varje dag coacha på ett effektivt sätt. Träningen ger ett ramverk och nyckelfärdigheter som stöttar medarbetarens interna motivation och som maximerar gruppens prestation.

Träningen *Coaching som motiverar* består av fyra avsnitt: *Skapa en motiverande arbetsmiljö*, *Ge behovsanpassad Feedback*, *Utveckla andras talanger*, och *Ge belöningar och Beröm*.



AchieveGlobals träning *Coaching som motiverar* hjälper din organisation att:

- **Tillvarata potential.** Träningen ger ledare de coachingfärdigheter de behöver för att skapa en arbetsmiljö där individer kan komma åt sina interna motivatorer som kompetens, samhörighet och självständighet. Det leder till ökad kreativitet och problemlösningsförmåga.
- **Öka medarbetarens engagemang.** Träningen hjälper även deltagaren att skapa en genuin dialog där de kan ge positiv feedback till sina medarbetare. Det leder till att individens utveckling går i linje med företagets mål.
- **Bygga moral.** Genom att lära sig att utveckla moralen kommer deltagaren kunna hjälpa medarbetare att skapa bättre relationer med sina chefer och kolleger.
- **Stimulera produktivitet.** Deltagaren kommer att lära sig olika sätt att öka produktiviteten genom att uppmuntra medarbetare att själva styra sina arbetsuppgifter och äga framgången i prestationen.

Avsnitt 1: Skapa en motiverande arbetsmiljö

Människor vill kunna använda sina förmågor, samarbeta med andra, och styra sina egna ansträngningar. Oavsett kön, ålder, etnicitet, kultur eller livserfarenhet delar alla tre psykologiska behov:

- Kompetens
- Samhörighet
- Självständighet

Fyrtio års forskning bekräftar de många nyttorna det innebär att hjälpa människor möta dessa behov. Det ger bland annat förbättrad nöjdhet på jobbet, självkänsla, tankeförmåga, kreativitet, inlärningsförmåga, förtroende, lojalitet, engagemang samt prestation. Genom att skapa en miljö som stöttar medarbetarens behov kan ledare verkställa dessa nyttor. Det slutliga målet är uthållig prestation och resultat drivet av internt motiverade medarbetare.

Genom att hjälpa medarbetaren att möta sina grundläggande psykologiska behov lär sig ledare skapa en miljö som inspirerar till förstklassig prestation. I slutet av avsnittet *Skapa en motiverande arbetsmiljö* kommer deltagaren kunna:

- Känna igen och använda tre grundläggande behov på arbetsplatsen.
- Skapa en miljö som möter behoven.
- Utgå från medarbetarens perspektiv för att bygga starkare arbetsrelationer.
- Kommunicera med medarbetare på ett informellt sätt.
- Öka engagemanget genom att skapa valmöjligheter för hur medarbetaren kan möta affärsmålen.
- Främja ökad motivation och resultat.

Avsnitt 2: Ge behovsanpassad feedback

Även om en ledares samtliga aktiviteter påverkar motivationen så är det få samtal som är så viktiga som att ge feedback för att få medarbetarens agerande i linje med organisationens mål. I det här avsnittet lär sig ledare att ge feedback på ett sätt som stöttar medarbetarens interna motivation att leverera organisatoriska resultat. Medarbetare får intern motivation om deras jobb låter dem möta sina psykologiska behov, inklusive självständighet, eller att fatta egna beslut om vad de ska göra. Men samtidigt kräver organisationer att deras medarbetare ska jobba inom fasta riktlinjer och tidsramar.

När en medarbetares beslut går emot organisationens behov ger effektiva ledare information för att styra insatserna - med andra ord, de ger feedback. Att ge feedback utan att underminera motivationen är en viktig utmaning för varje ledare.

Feedback som stödjer prestationer och resultat utgår från medarbetaren och innehåller:

- Genuin tvåvägs dialog
- Tydliga skäl för den nödvändiga strukturen och åtgärder
- Samarbete om lösningar och nästa steg
- En tydlig länk mellan lösningen och medarbetarens psykologiska behov

Målet med all effektiv feedback är att få medarbetaren internt motiverad att genomföra lämpliga åtgärder. I slutet av det här avsnittet kommer deltagaren att kunna:

- Planera och genomföra effektiva feedbacksamtal, både öga mot öga och via telefon.
- Stötta medarbetarens interna motivation att nå affärsmässiga resultat.
- Öka prestationer genom att hjälpa medarbetare se personlig nytta i den organisatoriska strukturen och egna lösningar.
- Ta emot feedback på ett sätt som stöttar förbättrad prestation och en konstruktiv relation.

Avsnitt 3: Utveckla andras talanger

Medarbetare har latent talanger och existerande färdigheter som vi ofta missar att dra full nytta av. Genom att utveckla andra till deras fulla potential kan du omvandla dessa talanger till förmågor. Det är en ledares viktigaste uppgift och en förutsättning för en långsiktig framgång för organisationen. I det här avsnittet lär sig ledare en samarbetsvillig process och får färdigheter att utveckla andras förmågor som möter varje individs behov av motivation och som möter organisationens behov av att optimera resultatet.

Flertalet större forskningsprojekt de senaste 40 åren bekräftar denna ledarroll och visar att människor har ett stort behov av att:

- Engagera sig i intressanta aktiviteter
- Lyckas med nya utmaningar.

- Utveckla sina kompetenser.
- Visa att man behärskar det man gör.

Ändå känner sig många anställda oengagerade och omotiverade då det gäller jobbrelaterad tillväxt och utveckling. Och många ledare tycker att det är en alltför stor ansträngning och för liten nytta att utveckla andra. För att åtgärda detta krävs det att vi fundamentalt tänker om på hur ledare hantera detta viktiga ansvar. För att förverkliga den outnyttjade potentialen och nå affärsmålen hjälper *Utveckla andras talanger* ledare att koppla medarbetarens naturliga behov att vara kompetent med organisationens behov av framgång. I slutet av det här avsnittet kommer deltagaren att kunna:

- Känna igen individers psykologiska behov och använda ledarbeteenden som stöttar dem.
- Upptäcka utvecklingsmöjligheter som ökar medarbetarens interna motivation.
- Länka medarbetarens utveckling till affärsmålen.
- Samarbeta med medarbetaren om en utvecklingsplan som ökar medarbetarens intresse och produktivitet.
- Frigöra och tillvarata individers kapacitet att nå resultat inom team och i organisationen.

Avsnitt 4: Ge belöningar och beröm

För de flesta vuxna möter jobbet flera behov. Inkomst förstås, men även vänskap och prestation. Men alltför ofta känner sig medarbetare uttråkade och avståndstagande på jobbet. Resultatet kan bli sjukdom, frånvaro och personalomsättning. Allt detta kan bli mycket dyrt för organisationen.

Många ledare tror att medarbetare som säkrat mat och skydd blir passiva och behöver extern motivation. Så de erbjuder olika morötter—löneökning, bonus, befördring—eller hot om straff för dålig prestation. Men mer än 40 års forskning visar att morot och piska i själva verket underminerar bestående motivation och prestation. Denna forskning har också identifierat de tre universella behoven av kompetens, samhörighet och självständighet. När ledare identifierar och belönar en medarbetarens ansträngningar för att möta dessa behov så kommer de närmare kraften i den interna motivationen.

Avsnittet *Ge beröm och belöningar* hjälper ledare att använda belöning på ett effektivt sätt och att använda en enkel process för att ge beröm. Effekten av dessa färdigheter är ett ökat engagemang från medarbetaren, ökad prestation

och ett ökat resultat. I slutet av det här avsnittet kommer deltagaren att kunna:

- Förklara skillnaden mellan belöning och beröm.
- Ge belöningar som främjar medarbetarens motivation.
- Ge beröm, både muntligt och i skrift, som ökar medarbetarens motivation.
- Hålla uppe motivationen genom att hjälpa medarbetare identifiera sina egna insatser.
- Värdesätta teamprestationer för att uppmuntra samarbete.

Leverans

Träning *Coaching som motiverar* kan genomföras som en tvådagars träning eller som fyra enskilda halvdagars moduler:

- *Skapa en motiverande arbetsmiljö*
- *Ge behovsanpassad feedback*
- *Utveckla andra*
- *Ge belöningar och beröm*

Alla moduler har tre olika videoversioner som gör att vi kan anpassa träningen till olika målgrupper:

- Läkemedel
- Industri/tillverkning
- Kontorsmiljö

Varje version har videoscener som är unika till dessa målgrupper.

Träningen genomförs med upp till 12 deltagare.

Om AchieveGlobal

De mänskliga färdigheterna kommer att avgöra organisationens framgång. AchieveGlobal erbjuder exceptionell utveckling i interpersonella färdigheter och ger företag den arbetskraft de behöver för att nå sina affärsmål. Vi finns i fler än 40 länder och tränar forskningsbaserade färdigheter på flera olika språk— globalt, nordiskt och lokalt.

Vi förstår den konkurrens du utsätts för. Din framgång beror på människor som har färdigheter att hantera utmaningar bortom teknologiska framsteg. Vi är experter på att utveckla de färdigheterna, och det är dessa färdigheter som omvandlar strategier till resultat.

Det här kan inte teknologin göra. Tänka. Lära. Lösa problem. Lyssna. Motivera. Förklara. Människor med dessa färdigheter har en ljus framtid. AchieveGlobal förbereder dig för den världen.



Nordiskt huvudkontor

Odengatan 52
113 51 Stockholm
+46 8 440 90 30

www.achieveglobal.se