

ENTWICKLUNGSORIENTIERTE BERATUNG

Stress managen



Beratungsziel

Ist die Fähigkeit, Anspannung und Nervosität zu regulieren eingeschränkt bzw. befindet sich eine Person unter einer hohen Stressbelastung, hat sie nur eingeschränkten Zugriff auf ihr Erfahrungswissen und ihre Handlungsoptionen.

Die Reaktionen erfolgen mehr aus dem „Auto-Piloten“ heraus und die Person erscheint weniger umsichtig, flexibel und auch selbstbewusst. Dies provoziert negative Reaktionen aus dem Umfeld und kann so eine Dynamik in Gang setzen, in der Erfolgserlebnisse ausbleiben und die Arbeitsbeziehungen und das Wohlbefinden geschwächt werden.

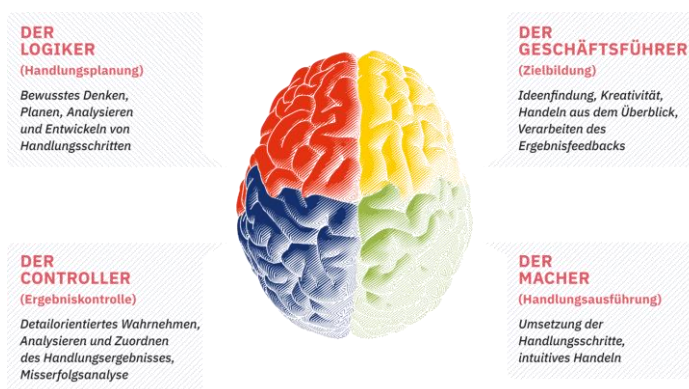
Vorgehen

In der entwicklungsorientierten Beratung machen wir uns zunächst ein umfassendes Bild über Situation, Umfeld, Herausforderungen und Persönlichkeit der/des Coachee:s.

Schließlich gehen wir dazu über, aktuelle Herausforderungen oder anstehende (ungewollte) Veränderungen greifbarer zu machen. Indem wir diese Situationen gedanklich strukturieren, können wir innere oder äußere Lösungsressourcen ebenso erkennen wie persönliche Entwicklungsfelder und Handlungsbedarf.

In einem weiteren Schritt werden individuelle Reaktionsmuster reflektiert und eigene Anteile an der Stressreaktion erkannt.

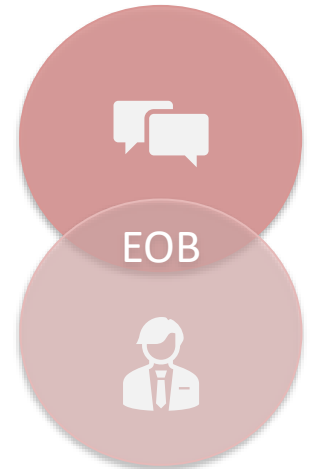
Schließlich wird der/dem Coachee eine achtsamkeitsbasierte Methode zur Stressreduktion angeboten, sowohl als kurzfristige Unterstützung durch die/den Coach:in wie auch zur langfristig selbständigen Anwendung.



Ergebnis

Ein realistisches Ergebnis der entwicklungsorientierten Beratung nach 3 Terminen kann wie folgt beschrieben werden:

- Überblick über die zu bewältigende Situation
- Gestärktes Selbstvertrauen und Lösungszuversicht
- Konkrete Handlungsansätze
- Verbesserte Selbstreflexion und damit Reduktion von „hausgemachten Stressanteilen“
- Mehr Gelassenheit, Umsicht und Orientierung
- Methodenkenntnis zur eigenständigen Stressregulierung



Umfang

- Durchführung der Potenzialanalyse scan.advanced inklusive eines zweistündigen Reflexionsgesprächs (wenn noch nicht im Vorfeld umgesetzt)
- Einstündiges Zielklärungsgespräch mit Coachee und Führungskraft/HR: Abgleich der individuellen Entwicklungsziele mit den Wünschen des Umfeldes an ein Coaching
- 4 Sitzungen im Abstand von 3-4 Wochen mit einer Dauer von 2 Stunden (inkl. Zielverfeinerung mit Coachee)
- Erstellen eines schriftlichen Reports für eine nachhaltige Entwicklung: Entwicklungsimpulse nach Coachingabschluss (unter Einbezug der Erkenntnisse aus Persönlichkeitsdiagnostik und Beratung)
- Einstündiges Abschlussgespräch mit Coachee und Führungskraft/HR
- Follow-Up Termin (2 Stunden) ca. 6 Monate nach Coachingabschluss
- Alle Termine sind in Präsenz sowie auch virtuell umsetzbar