

## ENTWICKLUNGSORIENTIERTE BERATUNG

Konflikte lösen und Harmoniestreben überwinden

---



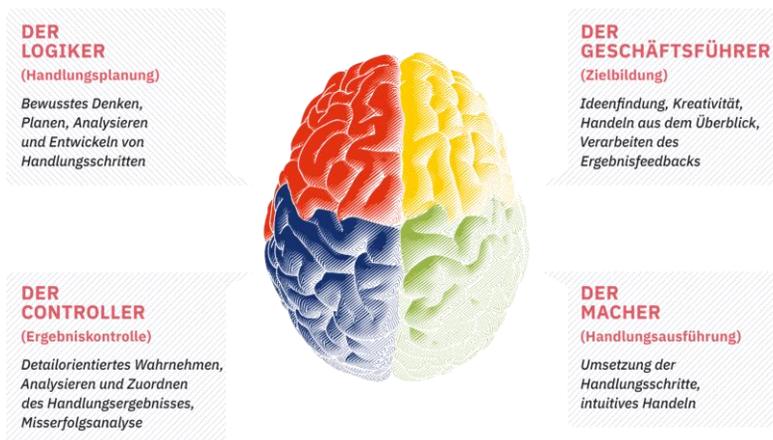
## Beratungsziel

Ein Harmoniebedürfnis geht oft mit einer überhöhten Anpassungsbereitschaft auf Kosten eigener Bedürfnisse einher. Konflikte werden zunächst vermieden, was langfristig jedoch zu Gefühlen von Misserfolg, Unzufriedenheit und Resignation führen kann. Weitere Ursachen für Schwierigkeiten in der Konfliktlösung können u.a. in Unsicherheiten in der Kommunikation, einseitigen Wahrnehmungsmustern oder „Schwarz-Weiß-Denken“ liegen. Das Ziel der Beratung liegt im Aufdecken der dysfunktionalen Muster und dem Vermitteln von kommunikativen Kompetenzen zur Konfliktlösung mit Win-Win-Charakter.

## Vorgehen

In der entwicklungsorientierten Beratung werden zunächst die langfristigen Konsequenzen, z.B. die Nichterfüllung persönlicher Bedürfnisse aufgezeigt und somit die Relevanz einer Veränderung deutlich gemacht. Die/Der Coachee erkennt, dass der Ansatz zu mehr Zufriedenheit im Überwinden ihrer/seiner Komfortzone liegt.

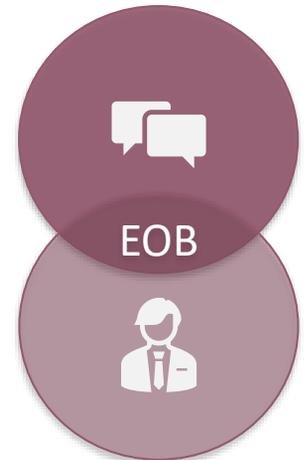
Anschließend werden durch den Zugriff auf den persönlichen Erfahrungsschatz der/des Coachee:s individuelle Muster reflektiert und passende Lösungen gesucht. Die/Der Coach:in begleitet empathisch und beratend darin, diese neuen Ansätze Schritt für Schritt anzuwenden, auszuwerten und auszuweiten.



## Ergebnis

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

- Veränderungsmotivation
- Erkennen ungünstiger Verhaltensmuster
- Aufbau von Selbstvertrauen
- Neue Handlungsoptionen und Zuversicht, neue Verhaltensweisen auszuprobieren
- Erste Erfolge und damit Verstärkung der neuen Verhaltensweisen



## 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
- 3 Coachingsitzungen 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 sowohl virtuell wie auch in Präsenz umsetzbar