

## ENTWICKLUNGSORIENTIERTE BERATUNG

Beziehungen umsichtig gestalten

---



## Beratungsziel

Wenn der Blick nicht wie von selbst auf die Beziehungsebene wandert, kann es passieren, dass relevante emotionale Zwischentöne oder Appelle übersehen werden. Die Interaktion wird sehr zweckorientiert gestaltet und insbesondere beziehungsorientierte Geschäftspartner:innen, Kundinnen/Kunden oder Kolleginnen/Kollegen fühlen sich nicht ausreichend wertgeschätzt oder sogar instrumentalisiert. Eine umsichtige Beziehungsgestaltung meint außerdem eine Beziehungsgestaltung, die von Ambiguitätstoleranz und Besonnenheit geprägt ist.

## Vorgehen

Die entwicklungsorientierte Beratung gibt einen Veränderungsimpuls: Zum einen wird die Relevanz der Beziehungsebene erlebbar gemacht, die Aufmerksamkeit für das persönliche Umfeld wird erhöht und der Blick für andere Perspektiven und Sichtweisen gestärkt. Der Fokus liegt auf der Perspektivenübernahme und der Reflexion des eigenen Beziehungsverhaltens. Es werden Anregungen zur Verbesserung der Gesprächsführung gegeben und es wird der Mehrwert des aufmerksamen Beobachtens nonverbaler Signale erlebbar gemacht.

**DER LOGIKER**  
(Handlungsplanung)  
*Bewusstes Denken, Planen, Analysieren und Entwickeln von Handlungsschritten*

**DER GESCHÄFTSFÜHRER**  
(Zielbildung)  
*Ideenfindung, Kreativität, Handeln aus dem Überblick, Verarbeiten des Ergebnisfeedbacks*

**DER CONTROLLER**  
(Ergebniskontrolle)  
*Detailorientiertes Wahrnehmen, Analysieren und Zuordnen des Handlungsergebnisses, Misserfolgsanalyse*

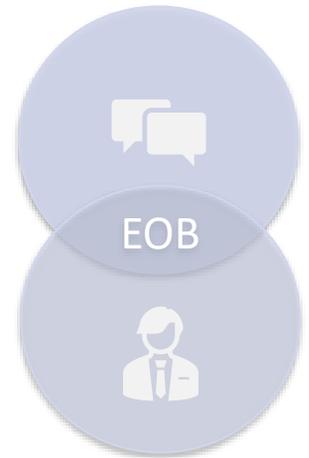
**DER MACHER**  
(Handlungsausführung)  
*Umsetzung der Handlungsschritte, intuitives Handeln*



## Ergebnis

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

- Bewusstwerden der Wichtigkeit von Beziehungsaufbau und -gestaltung
- Verbesserte Zuhör- und Beobachtungsfähigkeit
- Verbesserte Aufmerksamkeit für emotionale Zwischentöne
- Ideen und Handlungsansätze für Beziehungsgestaltung



## Umfang

- Durchführung der Potenzialanalyse scan.advanced inklusive eines zweistündigen Reflexionsgesprächs (wenn nicht bereits 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
- 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
- Die Umsetzung aller Termine kann sowohl virtuell als auch in Präsenz erfolgen