

Konfliktmanagement im Coaching

Konfliktanalyse, Konfliktbearbeitung und ihre Lösungen

Kurzbeschreibung

- Konflikt analysieren
- Handwerkzeug Coachee Wo stehe ich – wo will ich hin?
- Dem Konflikt eine Struktur geben, Bilder, Farben, Landschaften und Symbole
- Aus welchen Aspekten baut sich der Konflikt zusammen?
- Dem Konflikt eine Gestalt geben (Spontane Zeichnungen - Modellieren aus Tonmasse)
- Um welche Art von Konflikt handelt es sich?
- Bei starken Konflikten Ressourcen ankern, Boden schaffen, um den Konflikt in innerer Sicherheit bearbeiten zu können.
- Hat der Konflikt weibliche oder männliche oder gemischte Strukturen?
- Wie geht der Coachee mit dem Konflikt um?
- Welches Konfliktverhalten zeigt er?
- Übernimmt der Coachee die Verantwortung für seinen Konflikt?
- Konflikte sind der Motor für die persönliche Weiterentwicklung.
- Ist der Coachee bereit, den Konflikt zu lösen?
- Wie kommuniziert mein Coachee?
- Anhand der Kommunikationsmuster erkenne ich den Selbstwert meines Coachees
- Anklage, Vorwurf
- Verschleiern
- Beschwichtigend
- Ablenkung
- Doppeldeutigkeit
- Rationale Kommunikationsmuster
- Rigide Kommunikationsmuster: wenn nicht, dann
- Ins Phantastische und Utopische gehen, nicht greifbar sein
- Euphorisierender Kommunikationsstil

Ausbildung zum integralen
Coach und Berater

Konfliktmanagement im
Coaching

Seite 1 von 4

HAUPTSITZ

THEOS CONSULTING AG
Ecke Holz 13
34369 Hofgeismar
Deutschland

FO: +49 (0) 56 71 / 50 700 10

FAX: +49 (0) 56 71 / 409 341

E-MAIL: theos-consulting@t-online.de

WEB: www.theos-consulting.de

HANDELSREGISTER

Amtsgericht Kassel
HRB 15574

UST-IDNR.: DE 279 113 937

VORSTAND | AUFSICHTSRAT

VORSTÄNDIN:
Theresia Maria Wuttke

AUFSICHTSRATSVORSITZENDER:
Ralf Jantschke

AUFSICHTSRATSMITGLIEDER:
Sonja Heimbs, Roman Kolesnikov

„Ärgert ein Mensch sich, weil ein anderer nicht so denkt und fühlt, wie er es erwartet, so handelt es sich um neurotische Wiederholungen idealisierter Erwartungen omnipotenter Eltern.“ (Das Märchen vom kleinen Hävelmann) Das Leben mutet mich mir selbst zu. Es geht von meiner Größe aus, von meiner Kraft und Stärke und meiner unerschöpflichen Kreativität. Aufgabe: Verlerne Deine erlernte Hilflosigkeit.

Die eigene Realität anzunehmen, das macht stark. Frustrationen werfen das Individuum auf sich selbst zurück - die Möglichkeit eröffnet sich, die eigenen Bedürfnisse befriedigen zu lernen.

Barometer Selbstwert (bei niedrigem Selbstwert – ressourcen-orientiert arbeiten).

Bei sehr aufgeheizten Konflikten - Konflikt entschärfen (break)

Führen durch Fragen

Das Thema eingrenzen, es auf den Punkt bringen

Den eigentlichen Konflikt sichtbar und bewusst machen, zum Beispiel durch

- Rollenspiel
- Flipchart
- Familienaufstellung

Meditation der vier Ebenen kann verifiziert werden als Arbeit mit dem Unbewussten, wobei der Coachee mit seinen inneren Bildern im Wachzustand in Kontakt kommt.

- Konfliktlösungsstrategien entwickeln
- Änderung der Perspektive, die Veränderung der eigenen Haltung

Der Konflikt ist eine große Chance

- für meine Weiterentwicklung,
- sich selbst besser kennen zulernen,
- die eigenen Kommunikationsmuster zu analysieren,
- positive Selbstgespräche führen zu lernen,
- Grenzen neu zu definieren,
- Ausstieg aus Opfer-Täter-Konstellation,
- mit Freude Verantwortung für das eigene Leben zu nehmen.

Meinen Horizont erweitern

- Ich denke in Chancen und Möglichkeiten.
- Wo stehe ich? In Feindschaft,...
- Wo will ich hin? In Kontakt zu mir selbst und zu meinem Gegenüber.
- neue Strategien entwickeln
- klare Kommunikation
- Benennen des Themas
- Bereitschaft den Konflikt zu lösen
- in die Welt des Gegenübers eintauchen, sie wahrnehmen, verstehen, sich darin bewegen, als sei es die eigene Welt

Rollenspiel → verdeckte Konflikte sichtbar machen

- Die im Konflikt gefangenen Persönlichkeitsanteile miteinander in Kontakt und Kooperation führen, Integration. Hier ist der Schatten des Menschen, das Tor zu seinen unermesslich reichen Potentialen.
- Akzeptanz der Andersartigkeit des Gegenübers, Kompromisse finden, mit denen beide gut leben können - **Win-Win**- Situationen kreieren
- Der Konflikt wird beigelegt.
- Integration, Integrität, Authentizität entsteht.
- Infolge können Gefühle der inneren Zufriedenheit und Verbundenheit im Coachee geboren werden → „I am, what I am.“

Handlungsplan festlegen

Jetzt muss das Coaching-Gespräch in eine Entscheidung umgemünzt werden. Bei den meisten Coaching-Themen wird der Handlungsplan mehr als eine Option oder Teile mehrerer Optionen beinhalten.

Die Details der Optionen müssen abgeklärt werden.

Das erfordert vom Coach:

- den Willen des Coachee aktivieren
- durch beharrliches Nachfragen auf Konkretisierung des Handlungs und Zeitrahmens drängen
- überprüfen, ob der Plan zum Ziel führen wird, mögliche Hürden erkennen
- Unterstützung vereinbaren