

Personalentwicklung
Training
Beratung

grow.up.
Managementberatung

Coachingprofil

Andrea Osthoff

Coachingprofil

Andrea Osthoff, geb. 1966

Seit 2002	grow.up. Managementberatung GmbH Beraterin, Trainerin, Coach
2000 bis 2002	Human Resource Management Bereichsleiterin Personal und Personalentwicklung E. Breuninger GmbH, Stuttgart
1997 bis 2000	Human Resource Management Teamleiterin Personal SAT.1 GmbH, Berlin
1992 bis 1997	Personalreferentin SAT.1 GmbH, Mainz
Studium:	Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Controlling, Organisation und Infrastrukturpolitik
Weiterbildungen:	Coaching-Ausbildung bei der ComTeam AG in Gmund Lizenzierter Master für Reiss Profile und Insights® Discovery



Coaching-Schwerpunkte:

- Erweiterung und Optimierung der individuellen Führungs- und Managementfähigkeiten
- Klärung von Stärken und Entwicklungsfeldern zur gezielten Vorbereitung auf berufliche Entwicklungsschritte
- Erkennen und Reflektieren von Verhaltenspräferenzen und Erweiterung des persönlichen Verhaltensportfolios und der sozialen Kompetenzen
- Entlastung, Unterstützung und Stärkung der Handlungsfähigkeit in schwierigen und belastenden Veränderungssituationen
- Begleitung und Unterstützung für einen erfolgreichen Start im neuen Unternehmen oder in einer neuen Führungsposition
- Erkennen und Optimieren der eigenen Wirkung und Stärkung der Souveränität
- Standortbestimmung, Orientierung, Zielfindung und –erreichung für die Lebens- und Berufsplanung
- Begleitung bei der Neuausrichtung und Bildung von Teams

Arbeitsformen:

- Einzel-Coaching
- Gruppen- und Team-Coaching

Zielgruppen:

- Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte
- Projektleiter
- Verantwortliche des Human Resource Management
- Menschen, die ihre Potenziale besser kennenlernen und nutzen wollen

Mein Selbstverständnis und meine Rolle als Coach:

Meine Aufgabe als Coach sehe ich darin, Fach- und Führungskräfte in für sie neuen und schwierigen Berufssituationen zu begleiten. Dabei verstehe ich mich als Partner und Impulsgeber für meine Coachees. Durch ehrliches und konstruktives Feedback sowie auf meine Coachees und ihre Zielsetzungen zugeschnittenen Methoden biete ich den Rahmen für Orientierung, Klärung und persönliche Entwicklung. So finden die Coachees die für sie besten Lösungen und bauen ihre Kompetenzen zielgerichtet aus. Durch eine wertschätzende und vertrauliche Zusammenarbeit biete ich dem Coachee einen geschützten Raum, in dem er kritisch reflektieren und neue Kompetenzen ausprobieren kann.

Der Coaching-Prozess:

Das erste Gespräch dient dem gegenseitigen Kennenlernen, bei dem die Grundlagen der Zusammenarbeit erörtert werden und der Coachee die Gelegenheit hat, sich ein genaueres Bild von mir und meiner Arbeitsweise zu machen. Der Coachee formuliert seine Erwartungen an mich, es werden Themen und Ziele für das Coaching besprochen sowie dessen Dauer und Umfang geklärt.

Die Gestaltung und der Umfang des Coachings orientieren sich am Bedarf des Coachees.

Coaching-Termine können als ganztägige, halbtägige oder zwei bis dreistündige Treffen vereinbart werden.

Ganztägige Coaching-Treffen bieten sich z.B. an, wenn spezifische Kompetenzen gezielt trainiert werden sollen, eine Kompetenz- oder Potenzialanalyse erfolgen soll oder eine Begleitung und Reflexion spezifischer Arbeits- und Alltagssituationen vereinbart wurde.

Das Coaching endet an dem Punkt, an dem der Coachee sein Verhaltensspektrum so weiterentwickeln konnte, dass er den an ihn gestellten Anforderungen gerecht werden kann bzw. gewünschte Ziele und Veränderungen in seinem Sinne erreicht hat. Schritte zur Transfersicherung runden den Prozess ab.

Referenzen – Business-Coaching (Auszug)

Abteilungsleiter der IT-Tochter eines führenden Versicherungs- und Finanzdienstleisters bei der Erweiterung und Reflektion der eigenen Führungsrolle und -kompetenzen in einem unternehmensweiten Change Prozess.

Führungskräfte eines europaweit agierenden IT-Dienstleisters bei der Übernahme ihrer erweiterten Führungsverantwortung, Neuausrichtung ihrer Teams, Reflektion der eigenen Wirkung und Verhaltenspräferenzen sowie Erweiterung des Verhaltensspektrums in unterschiedlichen Führungs- und Gesprächssituationen.

Regionalleiter eines international tätigen Pharmaunternehmens in der Einarbeitungsphase und bei der Erweiterung seiner Kompetenzen in der Mitarbeiterführung und –motivation sowie Ausrichtung seines Teams.

Technologie-Leiter einer Tochter einer namhaften Verlagsgruppe bei der Reflektion und Kompetenzerweiterung zu den Themen persönliche Positionierung im eigenen Unternehmen und bei Kunden sowie Klärung weiterer Karriereschritte.

Führungskräfte innerhalb eines Management-Entwicklungsprogramms eines mittelständischen Einzelhandelsunternehmens zur Vorbereitung der Übernahme erweiterter Führungsaufgaben.

Vertriebsmanager eines großen Finanzdienstleisters bei der Reflektion der eigenen Wirkung im Kundenkontakt und Erweiterung des eigenen Verhaltensspektrums für die Gesprächs- und Verhandlungsführung.