

Personalentwicklung  
Training  
Beratung

grow.up.  
Managementberatung

# Coachingprofil

Dr. Susanne Eckel

## Coachingprofil

**Dr. Susanne Eckel, geb. 1966**  
**Beraterin**



2007	grow.up. Managementberatung GmbH Personalentwicklung – Training – Beratung Beraterin
1999 bis 2007	Human Resources Management Organisationsentwicklung Leitung der Personalentwicklung Trainerin im Bereich Forderungsmanagement debitel AG
1997 bis 1998	Teamleiterin Backoffice Habitat
1991 bis 1995	Sachbearbeiterin Kundendienst Citicorp Kartenservice GmbH
Studium:	Germanistik, Politikwissenschaft und Kunstgeschichte mit anschließender Promotion
Weiterbildungen:	Coaching-Ausbildung, Systemische Beratung und Prozessbegleitung, Qualifikation in Organisationsentwicklung, Reiss-Profile Master

### Coaching-Schwerpunkte

- Entwicklung und Optimierung der persönlichen Führungskompetenz und Flexibilität
- Begleitung von Veränderungsprozessen im eigenen Verantwortungsbereich
- Erweiterung der individuellen Verhaltensbandbreite und Sozialkompetenz
- Klärung und Lösung spezifischer Fragestellungen, Belastungssituationen und Probleme (Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement, Selbstmanagement etc.)
- Begleitung von Teamentwicklungs- und Veränderungsprozessen

### Arbeitsformen:

- Einzel-Coaching
- Gruppen- und Team-Coaching
- Prozessbegleitend: Telefoncoaching

## Zielgruppen

- Führungs- und Fachkräfte, Personen in verantwortlichen Positionen
- Teams in Veränderungsprozessen und bei neuen Herausforderungen
- Menschen, die ihre Potenziale und Ressourcen besser kennen lernen und nutzen wollen oder Unterstützung in Krisen- und Veränderungssituationen wünschen

## Zielsetzung und Gestaltung

Der Coaching-Prozess ist eine zeitlich befristete Begleitung mit dem Ziel, einen persönlichen Entwicklungsprozess anzustoßen und zu begleiten. Dabei vereint das Coaching die intensive Reflektion des eigenen Verhaltens und die Erarbeitung von neuen, veränderten Verhaltensstrategien. Dort, wo hilfreich und zielführend, umfasst es das direkte Trainieren von Kompetenzen und die Wissensvermittlung zu entsprechenden Management- und Führungsthemen und anderen Kompetenzbereichen. Die Intensität der persönlichen Entwicklung ist dadurch geprägt, dass immer direkt an den für den Coachee relevanten Problemen, Fragestellungen und Zielen gearbeitet wird. Verfahren zur Standort-, Kompetenz- und Potenzialeinschätzung wie z.B. Fragebögen, Situations- und Rollensimulationen können den Prozess unterstützen. Der Entwicklungs- und Veränderungsprozess des Coachees wird durch begleitende Materialien zur Vor- und Nachbereitung gefördert und gefestigt. Der Coach ist neutraler Sparrings-Partner und bietet den Raum zu hinterfragen, neues auszuprobieren und neue Erfahrungen zu sammeln.

## Der Coaching-Prozess

Im Rahmen eines Erstgesprächs zwischen Coach und Coachee werden folgende Fragen geklärt:

- Klären der Erwartungen des Coachees an das Coaching.
- Skizzieren der Ziele für das Coaching.
- Klären der Leistungen des Coachs für den Coachee.

Das Erstgespräch dient dem Coachee als Entscheidungsgrundlage für die Zusammenarbeit. Im Anschluss daran erfolgen:

- das Schließen eines „Coaching-Vertrags“ zwischen Coachee und Coach und
- die Feindefinition der Vorgehensweise und Terminplanung.

Die Gestaltung und der Umfang des Coachings orientieren sich am Bedarf des Coachees. Coachings können als ganztägige, halbtägige oder zwei bis dreistündige Treffen vereinbart werden. Ganztägige Coachings 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 jetzt gerecht werden kann bzw. gewünschte Ziele und Veränderungen in seinem Sinne erreicht hat. Schritte zur Transfersicherung runden den Prozess ab.

### Referenzen (Auszug)

- Abteilungsleiter Vertrieb: Mitarbeiterführung und Positionierung im direkten Kollegenkreis
- Geschäftsführer Finance: Erweiterung der kommunikativen Skills und individuellen Verhaltensbandbreite
- Abteilungsleiterin Callcenter: Vorbereitung auf Übernahme eines größeren Verantwortungsbereiches
- Managerin IT-Unternehmen: Begleitung in der Umsetzung einer Restrukturierung
- Personalentwicklerin im öffentlichen Dienst: Inhaltliche Fragestellungen zu OE- und PE-Themen
- Personalleiter eines Internet-Unternehmen: Neuausrichtung des Personalbereichs
- Nachwuchsführungskraft in der Telekommunikationsbranche: Vorbereitung auf Übernahme einer Führungsposition