

Personalentwicklung
Training
Beratung

grow.up.
Managementberatung

Coachingprofil

Uta Rohrschneider

Coachingprofil

Uta Rohrschneider, geb. 1963
Geschäftsführerin



- 1997- Geschäftsführerin
 grow.up. Managementberatung GmbH
 Personalentwicklung – Training – Beratung
 Geschäftsführerin
- 1993 bis 1996 Human Resources Management
 Leitung der Personalentwicklung,
 Gebrüder Merten GmbH & Co. KG
- 1991 bis 1993 Human Resources Management
 Aachener & Münchener Versicherungs AG
- Studium: Psychologie mit den Schwerpunkten Diagnostik, Arbeits- und Organisationspsychologie
- Nebenstudium: Arbeitsrecht
- Weiterbildungen: Coaching-Ausbildung (System-Theorie und Transaktionsanalyse), NLP-Ausbildung, Ausbildung
 Erlebnisorientiertes Management- und Teamtraining, Reiss Profile Instructor, Personal Profile Coach

Nur wenn Du wagst, Dinge zu tun, die Du bisher noch nicht beherrschst, wirst Du wachsen.

(Ralph Waldo Emerson)

Coaching-Schwerpunkte

- Weiterentwicklung und Optimierung der persönlichen Führungskompetenz und Flexibilität
- Begleitung von Veränderungsprozessen im eigenen Verantwortungsbereich
- Erweiterung der individuellen Verhaltensbandbreite und Sozialkompetenz
- Optimierung der individuellen Überzeugungskraft, Wirkung und Souveränität
- Klärung und Lösung spezifischer Fragestellungen, Belastungssituationen und Probleme (Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement, Selbstmanagement, etc.)
- Steigerung der Selbstkompetenz und der Nutzung der persönlichen Ressourcen
- Begleitung von Teamentwicklungs- und Veränderungsprozessen
- Zielfindung-, -klärung und -erreichung im Rahmen der persönlichen Lebens- und Berufsplanung
- Karriereberatung- und Entwicklung

Arbeitsformen:

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

Zielgruppen

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

Zielsetzung und Gestaltung

Coaching-Prozess ist eine zeitlich befristete Begleitung mit dem Ziel, einen persönlichen Entwicklungsprozess anzustoßen und zu begleiten. Dabei vereint das Coaching die intensive Reflexion 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 Entscheidungsbasis für die Zusammenarbeit. Im Anschluss daran erfolgen:

- das Schließen eines „Coaching-Vertrages“ 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)

- Geschäftsführer eines Dienstleistungsunternehmens bei der Neuausrichtung des Unternehmens und der Neuaufstellung des Führungsteams.
- Personalleiterin eines Luftfahrtunternehmens bei der Übernahme eines neuen Verantwortungsbereichs nach umfangreichen Veränderungs- und Restrukturierungsmaßnahmen zur Neuausrichtung des Bereichs und des Teams sowie zur Lösung aktueller Führungsfragen.
- Zweite Führungsebene eines internationalen Pharma-Konzerns zur Lösung aktueller Führungsfragen und einer Neuorientierung in der Mitarbeiterführung.
- Berater und Projektleiter einer Unternehmensberatung hinsichtlich der persönlichen Positionierung beim Kunden und als Führungskraft.
- Begleitung der zweiten Führungsebene bei der Übernahme neuer und erweiterter Führungsaufgaben bei der Bank eines deutschen Dienstleistungskonzerns.
- Bereichsleiter einer Bank bei der strategischen Ausrichtung des Bereichs und des Teams, Lösung aktueller Platzierungs- und Führungsfragen.
- Abteilungsleiter eines deutschen Logistik-Konzerns hinsichtlich der Neuausrichtung der Führungsarbeit und der Lösung von Führungsfragen.
- Geschäftstellenleiter eines Deutschen Finanzdienstleisters. Standortanalyse, eigene Positionierung und Neuausrichtung
- Geschäftsführer eines Dienstleistungsunternehmens mit 300 Mitarbeitern bei Personalbesetzungsfragen, unternehmerischer Zielfindung und Strategieentwicklung.
- etc.

Frau Rohrschneider ist Autorin von verschiedenen Büchern und Fachbeiträgen zu den Themenschwerpunkten
Personalmanagement und Karriereberatung:

1. Human Resources Management

Lorenz, M. und Rohrschneider, U.: Neuorientierung für Führungskräfte, Zürich, Orell Füssli Verlag, 2009

Lorenz, M. und Rohrschneider, U.: Praxishandbuch Mitarbeiterführung, Freiburg i. Br., Rudolf Haufe Verlag, 2008

Lorenz M., Rohrschneider, U.: Praktische Psychologie für den Umgang mit Mitarbeitern, Frankfurt, Campus Verlag, 2008

Lorenz M., Rohrschneider U.: Praxishandbuch für Personalreferenten, Frankfurt, Campus Verlag, 2007

Lorenz M., Rohrschneider U.: Mitarbeiter professionell führen, Freiburg i.Br., Rudolf Haufe Verlag, 2004

Rohrschneider, U.: Leistungsdefizite erkennen und abstellen: Reagieren Sie als Führungskraft auf Leistungseinbrüche Ihrer Mitarbeiter, Bonn, Verlag für die Deutsche Wirtschaft, Praxishandbuch Mitarbeiter-Motivation, 2004

Rohrschneider, U.: Können Sie sich Motivation erkaufen? Bonn, Verlag für die Deutsche Wirtschaft, Praxishandbuch Mitarbeiter-Motivation, 2003

Rohrschneider, U. : Die guten ins Töpfchen – Achten Sie bereits bei der Personalauswahl auf hohe Eigenmotivation, Bonn, Verlag für die Deutsche Wirtschaft, Praxishandbuch Mitarbeiter-Motivation, 2003

Rohrschneider, U.: Personalsuche und -werbung, Planegg/München, WRS Verlag 2003

Rohrschneider U.: Teure Entscheidung – Risiken der Personalauswahl, In: Personalmanagement, Freiburg, Haufe Verlag 2001

Rohrschneider U.: Personalsuche und -werbung, In: Personalmanagement, Freiburg, Haufe Verlag 2001

Rohrschneider U.: Bewerberadministration als Prozess gestalten, In: Personalmanagement, Freiburg, Haufe Verlag 2001

Rohrschneider U.: Auswertung von Bewerbungsunterlagen, In: Personalmanagement, Freiburg, Haufe Verlag 2001

Rohrschneider U.: Bewerbungsgespräche, In: Personalmanagement, Freiburg, Haufe Verlag 2001

Rohrschneider U.: Kommunikation und Gesprächsführung, In: Personalmanagement, Freiburg, Haufe Verlag 2001

Rohrschneider U.: Personalauswahlverfahren, In: Personalmanagement, Freiburg, Haufe Verlag 2001

Rohrschneider U.: Personalmarketing zur Gewinnung neuer Mitarbeiter, In: Personalmanagement, Freiburg, Haufe Verlag 2001

Rohrschneider U.: Coaching als Instrument für die Personalentwicklung, Bad Homburg, jobpilot, 2001

Rohrschneider U.: Coaching: individuelle Unterstützung bei der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung, Bad Homburg, jobpilot, 2001

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Personalauswahl – schnell und sicher Top-Mitarbeiter finden -, Planegg, Haufe Verlag, 2000

2. Karriereberatung

Lorenz, M., Rohrschneider U., Wecke S.: Kündigung, Abfindung, Neuorientierung, Frankfurt, Campus Verlag, 2004

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Die besten Bewerbungsmuster für Führungskräfte, Freiburg i.Br., Rudolf Haufe Verlag, 2004

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Die besten Bewerbungsmuster, Freiburg i.Br., Rudolf Haufe Verlag, 2004

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Bewerbungstraining, Freiburg i.Br., Rudolf Haufe Verlag, 2004

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Das Vorstellungsgespräch, Planegg, Rudolf Haufe Verlag, 2003

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Meine Bewerbung, Planegg, Rudolf Haufe Verlag, 2002

Rohrschneider U.: Lebensläufe, die Kompetenzen deutlich machen, Bad Homburg, jobpilot, 2001

Rohrschneider U.: Basics für ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch, Bad Homburg, jobpilot, 2001

Rohrschneider U.: Für einen guten Start: Die ersten Tage im neuen Unternehmen, Bad Homburg, jobpilot, 2001

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Die attraktive Bewerbung, Planegg, STS Verlag, 2000

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Vorstellungsgespräche – Sicher zum Erfolg, Planegg, WRS Verlag, 2000

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Vorstellungsgespräche, Planegg, STS Verlag, 1999

Lorenz, M., Rohrschneider, U.: Meine erfolgreiche Bewerbung, Planegg, WRS Verlag, 1998