



Kurzprofil

- Jahrgang **1963**
- **Studium der Psychologie** (Nebenfach Betriebswirtschaftslehre) an der Universität Bonn, Diplom 1988
- **16 jährige** Tätigkeit als Angestellte in verschiedenen Unternehmen der Wirtschaft
=> weitreichende Kenntnisse aus der **unternehmerischen Praxis**
- Seit **2002 freiberuflich** in den Bereichen **Beratung**, **Coaching** und **Training** tätig
- **Zertifiziert** als **Reteaming-Coach** und als **Senior Coach BDP**
- **Zusatzausbildungen** (u.a.)
 - zum Coach bei Frau Dr. Astrid Schreyögg im Berufsverband der Deutschen Psychologen
 - zur Kursleiterin zum Thema „Gelassen und sicher im Stress“
 - Fortbildungen: „Helping people change“, „aktivierendes Kompetenztraining“, „systemisch-hypnotherapeutische Supervision, Teamentwicklung und Organisationsberatung“, etc.
- **Dienstleistungen:**
 - Mitarbeiter- und Führungskräfte**trainings** (Trainingsschwerpunkte: Kommunikation, Führung, schwierige Gespräche führen, Konfliktmanagement, Mitarbeitergespräche führen, Besprechungen leiten, Selbstmanagement etc.)
 - Moderation von **Teamentwicklungsprozessen**, Konfliktmoderation in Teams und in Zweierbeziehungen
 - Psychologische **Eignungsdiagnostik**: Konzeption und Durchführung von Potenzialanalyseverfahren zur Auswahl und Platzierung von Mitarbeitern und Führungskräften im Rahmen einer gezielten Personalentwicklung
 - Konzeption, Implementierung und Umsetzung von Systemen der **Personal- und Führungskräfteentwicklung**
 - **Change Management**-Prozesse
 - **Coaching**, Führungskräfteberatung
- **Referenzen** (Auszug):
 - Centa Antriebe Kirschey GmbH
 - InWEnt gGmbH
 - Forschungszentrum Jülich
 - NADA (Nationale Anti-Doping-Agentur)
 - Swyx Solutions AG
 - Deutsche Telekom AG
 - IVG Immobilien AG
 - Kultusministerium des Landes Thüringen
 - Universität Bonn
 - DVGW (Deutsche Vereinigung des Gas- und Wasserfaches e.V.)
 - Verlag für die deutsche Wirtschaft

Beratungs- und Trainingsschwerpunkte:

- Beratung bei der **Konzeption und Implementierung sowie Unterstützung bei der Umsetzung von Personalentwicklungsinstrumenten und –maßnahmen** in den Bereichen

Managementdiagnostik/ Personalauswahl	Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente	Organisationsentwicklung
<ul style="list-style-type: none"> • Auswahlverfahren • Potenzialanalysen • Management-Audits • Einstellungsinterviews • Assessment Center • Vorgesetztenbeurteilung 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitergespräche • Beurteilungssysteme • Führen mit Zielen • Ermittlung von Leistungs- und Potenzialträgern • Personalentwicklungsrunden • Gehaltsüberprüfungssysteme 	<ul style="list-style-type: none"> • Moderationen • Teamentwicklung • Konflikt-Mediation

- ... und die Durchführung entsprechender **Trainings und Moderationen**

- Weitere **Trainingsschwerpunkte** (Auszug):

- Schwierige Gespräche führen
- Konfliktmanagement
- Mitarbeitergespräche führen
- Teams effektiv führen
- Zeitmanagement
- Effektive Besprechungen
- Moderation und Präsentation
- Gelassen und sicher im Stress
- ... weitere Themen auf Anfrage

- **Coaching**

Was ist Coaching?	Ziele von Coaching	Anlässe von Coaching
Ein eigenständiges, psychologisches Instrument der Personalentwicklung, das entgegen den „traditionellen“ Methoden (Trainings, Seminare etc.) die individuelle Beschäftigung mit aktuellen Themen erlaubt. Im Fokus stehen dabei die konkrete, schnelle Problemlösung und die gezielte Optimierung und Erweiterung von Verhaltensmöglichkeiten. Letztlich leistet Coaching durch die Optimierung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter einen Beitrag zur Steigerung des Unternehmenswertes.	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfe zur Selbsthilfe und zur Selbstverantwortung • Reflektion von Denken und Handeln, Erweiterung der Wahrnehmung und des Verhaltens • Wirksame und nachhaltige Veränderung und Weiterentwicklung von Einstellungen und Verhalten • Optimierung des Einsatzes der eigenen Ressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung auf neue Aufgaben, insbesondere Führungsaufgaben • Erweiterung von Managementkompetenzen, Optimierung der Führungssituation • Aktuelle Krisen/Konflikte im beruflichen Alltag oder in der Führungssituation, konkrete Problemstellungen • Karriereberatung • Implementierung neuer Führungskonzepte, Veränderungsvorhaben • Klärung von Rollen- und Beziehungsfragen