

Uta Rohrschneider

Coachprofil

Uta Rohrschneider



Uta Rohrschneider

Dipl. Psychologin

Werdegang

- seit 1997 grow.up. Managementberatung GmbH
Geschäftsführerin, Beraterin, Trainerin, Coach
- 1993-1996 Gebrüder Merten GmbH & Co. KG
Leitung Personalentwicklung
- 1991-1993 AachenMünchener Versicherung AG
Human Ressource Management
- Studium: Psychologie mit den Schwerpunkten Diagnostik, Arbeits-
und Organisationspsychologie
- Zweitstudium: Arbeitsrecht

Qualifikation

- Organisationsentwicklung
- Gesellschafterin LUXXunited GmbH und LUXXprofile Chief-Instructor
- Reiss Profile Master
- Personal Profile Coach
- Coaching (System-Theorie und Transaktionsanalyse, NLP)
- Erlebnisorientiertes Management- und Teamtraining



Uta Rohrschneider

Nur wenn du wagst, Dinge zu tun, die du 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, Change Begleitung
- 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 -erreicherung im Rahmen der persönlichen Lebens- und Berufsplanung
- Karriereberatung und -entwicklung

Arbeitsformen

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

Uta Rohrschneider

Der Coaching-Prozess

Zielgruppen

- Führungskräfte im Management und auf der Vorstandsebene
- Führungs- und Fachkräfte, Personen in verantwortlichen Positionen
- Projektleiter
- Teams in Veränderungsprozessen und bei neuen Herausforderungen
- Menschen, die ihre Potenziale und Ressourcen besser kennenlernen 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 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.

Uta Rohrschneider

Der Coaching-Prozess

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

- Erwartungen des Coachees an das Coaching.
- Skizzieren der Ziele für das Coaching.
- 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.

Uta Rohrschneider

Referenzen (Auszug)

- Geschäftsführer eines Dienstleistungsunternehmens
Neuausrichtung des Unternehmens und der Neuaufstellung des Führungsteams
- Personalleiterin eines Luftfahrtunternehmens
Übernahme eines neuen Verantwortungsbereichs nach umfangreichen Veränderungs- und Restrukturierungsmaßnahmen zur Neuausrichtung des Bereichs u. des Teams
- Zweite Führungsebene eines internationalen Pharma-Konzerns
Lösung aktueller Führungsfragen und einer Neuorientierung in der Mitarbeiterführung
- Berater und Projektleiter einer Unternehmensberatung
Persönliche Positionierung beim Kunden und als Führungskraft
- Zweite Führungsebene bei der Bank eines deutschen Dienstleistungskonzerns
Übernahme neuer und erweiterter Führungsaufgaben
- Bereichsleiter einer Bank: Strategische Ausrichtung des Bereichs und des Teams
Lösung aktueller Platzierungs- und Führungsfragen
- Abteilungsleiter eines deutschen Logistik-Konzerns
Neuausrichtung der Führungsarbeit und der Lösung von Führungsfragen
- Geschäftsstellenleiter eines deutschen Finanzdienstleisters
Standortanalyse, eigene Positionierung und Neuausrichtung
- Geschäftsführer eines Dienstleistungsunternehmens mit 300 Mitarbeitenden
Personalbesetzungsfragen, unternehmerische Zielfindung und Strategieentwicklung

Literaturempfehlungen

Führung



Praxishandbuch
Mitarbeiterführung
Michael Lorenz,
Uta Rohrschneider

283 Seiten, broschiert



Macht, Neugier,
Team, ...
Uta Rohrschneider

216 Seiten, broschiert



Neuorientierung für
Führungskräfte
Michael Lorenz,
Uta Rohrschneider

192 Seiten, gebunden



Praktische Psychologie
für den Umgang mit
Mitarbeitern
Michael Lorenz,
Uta Rohrschneider

181 Seiten, broschiert



Fit für die
Geschäftsführung
Michael Lorenz, Harald
Eichsteller, Stephan Wecke

347 Seiten, gebunden



Erfolgreiche Führung
durch Kommunikation
Michael Lorenz,
Dr. Saskia Lucht

66 Seiten, broschiert



Erfolgreiche
Führung durch
Delegation
Michael Lorenz,
Nora Haager

50 Seiten, broschiert



Erfolgreiche
Führung durch
Motivation
Michael Lorenz,
Dr. Saskia Lucht

50 Seiten, broschiert



Erfolgreiche
Führung durch
Selbstführung
Michael Lorenz,
Nora Haager

72 Seiten, broschiert

Einfach anklicken und bestellen!

Literaturempfehlungen

Personalentwicklung



Erfolgreiche Personalauswahl
Michael Lorenz & Uta Rohrschneider

208 Seiten, broschiert



Der Personalentwickler
Uta Rohrschneider & Michael Lorenz

256 Seiten, gebunden



Erfolgsfaktor Potenzialanalyse
Uta Rohrschneider, Sarah Friedrichs &
Michael Lorenz

214 Seiten, broschiert



Erfolgsprobte Einstellungsinterviews
Uta Rohrschneider, Hanna Haarhaus, Sarah
Friedrichs & Marie-Christine Lohmer

304 Seiten, gebunden



Professionelle Personalauswahl und -
entwicklung
Michael Lorenz & Dr. Saskia Lucht

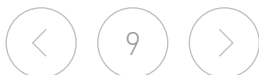
54 Seiten, broschiert



Praxishandbuch für Personalreferenten
Michael Lorenz & Uta Rohrschneider

432 Seiten

Einfach anklicken und bestellen!

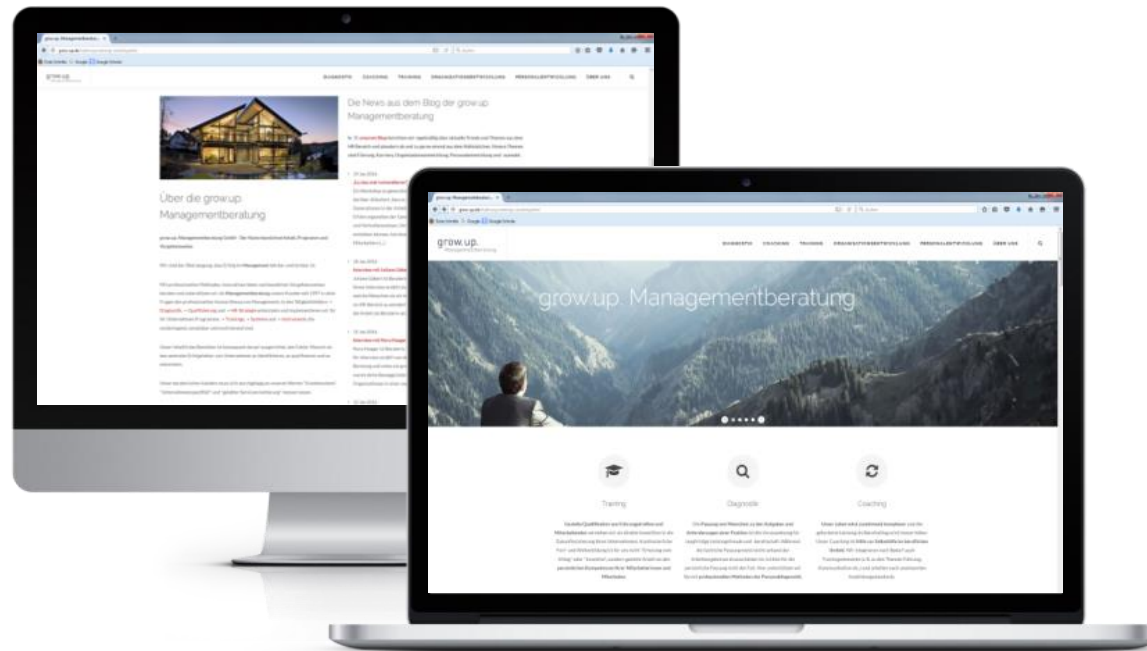


...wachsen im eigenen Rhythmus



Unsere Homepage

Besuchen Sie uns auf grow-up.de



Folgen Sie uns durch einen Klick auf die Symbole!

grow.up. Managementberatung GmbH

Quellengrund 4

51647 Gummersbach

info@grow-up.de

Tel.: +49 (2354) 70890 – 0

Fax: +49 (2354) 70890 – 11

