

COACHING-PROFIL

Name: Daniela Lau
Jahrgang: 1976
Mobil: 0163 / 20 11 838
Email: [daniela.lau@
entwicklungsmanufaktur.de](mailto:daniela.lau@entwicklungsmanufaktur.de)



WICHTIGE STATIONEN IM LEBENSLAUF

1. Beraterin für Persönlichkeits-, Team- und Organisationsentwicklung seit 2015
2. Mitglied der Geschäftsleitung einer Akademie für Persönlichkeitsentwicklung
3. Head of Personalentwicklung, Talent Management & Recruiting
4. Ausbildung zur Bankkauffrau
5. Weiterbildung in systemischer und relationaler Transaktionsanalyse im Feld Counselling
6. Ausbildung als Coach, Trainerin, Organisationsberaterin
7. Studium Human Resources Management & Personalpolitik mit Abschluss als M. A. Human Resources
8. Diplom-Studium der Betriebswirtschaftslehre mit Abschluss als Dipl. - Betriebswirtin

AUS- UND WEITERBILDUNGEN

- Zertifizierte Supervisorin (DGTA)
- Zertifizierte Transaktionsanalytikerin (DGTA) im Feld Counselling – Andreas Becker (TSTA)
- Zertifizierte Trainerin – Universität Hamburg
- Zertifizierte Coach – Osterberg-Institut in Kooperation mit Prof. Dr. Claus Nowak
- Systemische Organisationsberatung – Prof. Dr. Claus Nowak
- Weiterbildung in Systemaufstellung – Andreas Becker
- Regelmäßige Supervision

WAS VERSTEHE ICH UNTER COACHING?

Coaching: Individuelle Begleitung von Menschen in persönlicher Weiterentwicklung und Unterstützung in der Aktivierung eigener Ressourcen und Potenziale zur Problembewältigung sowie zur Verhaltensänderung im Kontext der professionellen Rolle.

WELCHE PHILOSOPHIE IM COACHING VERTRETE ICH?

Statements meines Arbeitsansatzes:

- Ich arbeite in einem transaktionsanalytisch geprägten, beziehungs- und prozessorientierten Beratungsverständnis.
- Jeder Coaching-Prozess basiert auf einer gemeinsam getroffenen Vereinbarung über die zu erreichenden Ziele, die Inhalte sowie die gemeinsame Arbeitsweise.
- Der Erfolg einer Beratung wird maßgeblich von der Beratungsbeziehung beeinflusst. Vertraulichkeit und Vertrauen bilden für diese das Fundament.
- In Absprache mit allen Beteiligten kann die Führungskraft in die Auftragsklärung sowie die Auswertung des Coaching-Prozesses eingebunden werden.
- Die Verantwortung für einen gelingenden Entwicklungsprozess liegt bei mir und meinen Klienten gemeinsam. Die Qualität unseres Prozesses kreieren wir gemeinsam.
- Ich arbeite mit meinen Klienten möglichst ganzheitlich und berücksichtige neben der Persönlichkeit, Möglichkeiten und Grenzen im Können und Wollen und beziehe den Kontext meiner Klienten in die Bearbeitung der jeweiligen Anliegen mit ein.
- Für die Diagnose und die Entwicklung von Lösungsansätzen nutze ich überwiegend transaktionsanalytische und systemische Methoden und Interventionen, welche ich in Abhängigkeit der Passung und Bereitschaft der Klienten situativ erweitere.
- Ich wende meinen Blick in der Beratung (auch) auf die Frage hinter der Frage (Key Issue), um meine Klienten neben der kurzfristigen Entlastung auch im Finden nachhaltiger Lösungswege zu unterstützen.
- Je nach Bedarf, Vereinbarung und Bereitschaft des Klienten setze ich z.B. die folgenden Methoden ein:
 - Gespräch
 - Rollenspiele, Rollentausch
 - Arbeiten mit Modellen und Konzepten
 - Aufstellung
 - Kreative Verfahren (z. B. Malen, projektive Verfahren, Gedankenreisen)
 - Körperorientierte Arbeit (z. B. Verortung von Emotionen im Körperempfinden)
- Zum Ende einer Session sollen meine Klienten über eine neue Option für ihr Verhalten, Fühlen oder Denken verfügen und sich in ihrer Wirksamkeit gestärkt fühlen.

ZU WELCHEN THEMEN HABE ICH SCHON COACHING-PROZESSE DURCHGEFÜHRT?

Einzel-, Team-, und Gruppencoaching auf unterschiedlichsten Hierarchieebenen (Teamleiter – Vorstandsebene).

Häufige Themen: Positionierung in der Rolle als Führungskraft, Begleiten von Veränderungsprozessen, Umgang mit Widerständen, Spannungsfeldern und Paradoxien, Konstruktiver Umgang mit Konflikten, Reflexion persönlicher Themen und Erweiterung des Verhaltensrepertoires in der beruflichen Rolle, Ausbalancieren beruflicher und privater Rollen.

WELCHE COACHING-AUFTRÄGE NEHME ICH NICHT AN?

Ich lehne Coaching-Aufträge ab, wenn:

- die Freiwilligkeit der Klienten für den Prozess fehlt,
- es keine Fragestellung gibt, deren Lösung mit Energie besetzt werden kann,
- dem Coach Management-Aufgaben übertragen werden,
- die Zielsetzungen des Auftrages unrealistisch oder unethisch erscheinen,
- eine andere Maßnahme (z. B. Training) sinnvoller ist und Coaching keinen Nutzen bringt,
- der Coach seine Neutralität nicht gewährleisten kann.

WIE SICHERE ICH DIE ERGEBNISSE DES COACHINGS AB?

- Bei der Vertragsklärung zu Beginn des Coaching-Prozesses werden konkrete Coaching-Ziele definiert und im Verlauf des Prozesses regelmäßig auf diese referenziert.
- Konkrete Erwartungen in Bezug auf Verhaltensänderungen werden nach Absprache (ggf. gemeinsam mit der Führungskraft) festgelegt und im Meilensteingespräch überprüft.
- Die Coaching-Ziele werden im Verlauf des Prozesses regelmäßig reflektiert und ggf. angepasst. Im Rahmen des Auswertungsgesprächs kann die Erreichung dieser ggf. mit der Führungskraft gemeinsam besprochen werden.
- Es werden im Auswertungsgespräch Möglichkeiten definiert, wie Teile des Coaching-Prozesses intern weitergeführt werden können, z.B. durch regelmäßiges Feedback der Führungskraft zu bestimmten Fragestellungen etc.

WAS MIR ZUSÄTZLICH WICHTIG IST?

- Eine Veränderung wird nur stattfinden, wenn die Klienten für sich entschieden haben, etwas verändern zu wollen. Wenn diese Voraussetzung gegeben ist, können wir gerne starten!
- Die Befähigung zur Problemlösung steht für mich im Vordergrund.
- Persönlichkeitsentwicklung braucht Zeit. Drum ist mir eine realistische Einschätzung möglicher Ziele wichtig.
- Gute Ergebnisse können wir auch mit Leichtigkeit erzielen – es muss sich nicht immer schwer anfühlen.