

Name: Gundula Krawczyk-Wöhl
Jahrgang: 1966
Tel: 040 / 63 65 26 50
Mobil: 0170 / 324 81 42
Email: [mail@
gundula-krawczyk-woehl.de](mailto:mail@gundula-krawczyk-woehl.de)
Website: www.sl-consult.de



WICHTIGE STATIONEN IM LEBENSLAUF

1. Inhaberin 'Gundula Krawczyk-Wöhl - Beratung und Coaching' seit 2009
2. Managementberaterin, Coach und Trainerin seit 1990
3. Leiterin Personal- und Organisationsentwicklung- HSH Nordbank 6 Jahre
4. Management-Beraterin PEOE HSH-Nordbank 5 Jahre
5. Studium der Psychologie mit Abschluss als Dipl.-Psychologin
6. Ausbilderin für Bank- und Bürokaufleute Hamburgische Landesbank 3 Jahre
7. Ausbildung zur Bankkauffrau

AUS- UND WEITERBILDUNGEN

- Agile Organisationsentwicklung – Judith Andresen
- Systemische Aufstellungsarbeit -Jörg Pannenbäcker
- Gesundheitscoaching - Dr. Matthias Lauterbach
- GPoP-Zertifizierung (Golden Profiler of Personality) - Jürgen Kugele
- Regelmäßige Weiterbildung/ Supervision in systemischer Transaktionsanalyse, Masterkurs – Kessel&Kessel
- Systemische Transaktionsanalyse mit den Schwerpunkten Coaching/ Organisationsentwicklung/ HR Management - professio Akademie
- Berater-Ausbildungen Psychodrama und Integrative Gestalttherapie - Univ. Hamburg/ Moreno-Institut/Fritz-Perls-Institut
- Einzelne Seminare (Agiles Mindset, TA 505, Macht und neue Autorität, Wahrnehmungsmusteranalyse etc.)
- Regelmäßige Supervision

WAS VERSTEHE ICH UNTER COACHING?

Kurzdefinition:

Coaching ist die professionelle und vertrauensvolle Beratung und Begleitung von Menschen im beruflichen Kontext - mit dem Ziel, die eigene Persönlichkeit in den beruflichen Rollen weiterzuentwickeln, Selbstreflexion und Handlungskompetenzen zu fördern und Lösungsoptionen zu erweitern

WELCHE PHILOSOPHIE IM COACHING VERTRETE ICH?

In meiner Coachingarbeit bin ich:

zielorientiert: mich auf der Grundlage eines Coaching-Vertrages auf die Ziele der Klienten*innen ausrichten

entwicklungsorientiert: aktuelle und relevante Anliegen und Kernthemen bearbeiten

ressourcenorientiert: auf die Stärken bauen und Potenziale entwickeln

lösungsorientiert: durch Klärung und ggf. Know-how-Vermittlung Selbstlösungs- und Handlungskompetenzen erhöhen

systemorientiert: Bedingungen der Organisation und der beteiligten Personen und Interaktionen berücksichtigen und die Organisation stärken

Coaching muss von den Klient*innen gewollt sein und unter vertraulichen Bedingungen stattfinden.

In die Auftragsklärung sollte die Perspektive der Führungskraft einbezogen werden.

Je nach Passung nutze ich folgende Methoden:

- Zielorientiertes Gespräch, Feedback
- Golden Profiler of Personality (GPop) als Präferenztest
- Modelle aus der Transaktionsanalyse und weitere Konzepte
- Rollenspiele, Psychodramatische Methoden
- Inneres Team
- Aufstellungsarbeit mit Figuren
- Zürcher Ressourcenmodell (ZRM)
- Übungen aus dem Impro-Theater (in Kooperation mit Schauspieler*innen)

WELCHES SIND MEINE ZENTRALEN STÄRKEN IM COACHING?

- Ich baue sehr schnell eine vertrauensvolle Coaching-Beziehung auf.
- Mein Blick ist auf Potentiale und Ressourcen gerichtet.

- Ich erkunde mit großem Interesse die Hintergründe der Personen und Situationen – um dann an den relevanten Foki zu arbeiten.
- Ich ermutige.
- Ich gebe Orientierung und Halt, wenn dies erforderlich ist.
- Ich vertrete ein „Sowohl-als-auch“ anstatt eines „Entweder-Oder“

ZU WELCHEN THEMEN HABE ICH SCHON COACHING-PROZESSE DURCHGEFÜHRT?

Einzel-, Team-, und Gruppencoaching in verschiedenen Branchen und Hierarchieebenen
Selbstverständnis- und Rollenklärung, resiliente (Selbst-)Führung (Balance beruflicher und privater Rollen, Gesundheit), Persönlichkeitsentwicklung (Potenzialentfaltung, Stärkung des Selbst-Bewusstseins), Agile Führung/ Neue Autorität, Übernahme von Führungsverantwortung, Herausfordernde Führungssituationen, Führung in Veränderungsprozessen, Führen von Führungskräften, (Neu-)Orientierung in Umbruchsituationen

WELCHE COACHING-AUFTRÄGE NEHME ICH NICHT AN?

- Wenn die Vertraulichkeit nicht gewahrt ist
- Wenn der Klient/die Klientin keine eigene Entwicklung will
- Wenn ich andere Vorgehensweisen für zielführend halte
- Wenn Aufträge nicht erfüllbar oder unethisch sind
- Wenn ich in Rollenkonflikte komme
- Wenn das Coaching nur „zum Schein“ stattfinden soll

WIE SICHERE ICH DIE ERGEBNISSE DES COACHINGS AB?

- Die gemeinsame **Auftragsklärung** und das Abschlussgespräch rahmen die Coachingarbeit.
- Klient*in wie auch die Führungskraft tauschen sich aus über die Zielvorstellungen und konkretisieren diese, so dass sie im Abschlussgespräch überprüfbar sind und der Coachingprozess ausgewertet werden kann.
- Ein **Meilensteingespräch** ist möglich, um Zwischenstände der Zielerreichung zu besprechen und ggf. Ziele anzupassen.
- Im **letzten Coachingtermin** reflektieren wir gemeinsam den Coachingprozess, die erzielten Ergebnisse sowie noch weiter zu verfolgende Entwicklungsziele. Hier wird sehr konkret thematisiert, wie der/die Klient*in die Erfolge nachhalten wird.

- Im **Abschlussgespräch** berichtet der/die Klient*in in dem für ihn/sie passenden Maße über den Prozess und Erfolge. Die Führungskraft gibt Feedback zu ihrem Erleben aus dem Praxisalltag. Es wird vereinbart, wer was im internen Prozess zur Nachhaltigkeit tun wird

WAS MIR ZUSÄTZLICH WICHTIG IST?

- Ich freue mich, wenn Menschen sich wesensgemäß weiter entwickeln wollen
- Ich freue mich, wenn Menschen für sich Handlungsspielräume entdecken und mehr Autonomie entwickeln.
- Ich freue mich, wenn bei aller Ernsthaftigkeit Leichtigkeit entsteht – und wir auch gemeinsam lachen können.