

COACHING-PROFIL

Name: Luise Lohkamp
Jahrgang: 1966
Tel: 040 / 40 19 53 83

Mobil: 0171 / 6 87 66 69
Email: luise.lohkamp@sl-consult.de
Website: www.sl-consult.de



WICHTIGE STATIONEN IM LEBENSLAUF

1. Geschäftsführerin der Firma SL CONSULT GmbH seit 2000
2. Management-Beraterin/ -Trainerin seit 1994
3. Personalmanagerin bei der Lever Mannheim
4. Traineeprogramm bei Unilever, Hamburg
5. Weiterbildung zur Wirtschaftspsychologin
6. Studium der Psychologie mit Abschluss als Dipl. - Psychologin

AUS- UND WEITERBILDUNGEN

- Zertifizierte Beraterin Ich-Entwicklung – Dr. Thomas Binder
- Zertifizierte PEP-Beraterin (Prozess- und Embodimentfokussierte Psychologie) – Dr. Michael Bohne
- Agile Organisationsentwicklung – Judith Andresen
- Das Zürcher Ressourcenmodell – Maya Storch
- Weiterbildung in körperorientierter therapeutischer Arbeit am Pferd – Monika Mehlem
- Weiterbildung in systemischer Transaktionsanalyse mit Abschluss als Lehrende Transaktionsanalytikerin (TSTA)
- NLP-Practitioner – Thies Stahl
- Regelmäßige Weiterbildung und Supervision in Organisationsaufstellungen – Gunthard Weber, Rudolf Mraz, Angelika Glöckner
- Einzelner Seminare, z.B. Agiles Mindset – Svenja Hofert
- Regelmäßige Supervision

WAS VERSTEHE ICH UNTER COACHING?

Coaching: Begleitung von Menschen im beruflichen Kontext mit dem Ziel der Persönlichkeitsentwicklung und Erweiterung des beruflichen Verhaltensrepertoires.

WELCHE PHILOSOPHIE IM COACHING VERTRETE ICH?

Statements meines Arbeitsansatzes:

- Es braucht die Freiwilligkeit und den Entwicklungswunsch meiner Klienten.
- Vertraulichkeit hat oberste Priorität.
- Als Basis des Coaching-Prozesses dient ein tragfähiger Coaching-Vertrag, dem alle Beteiligten zustimmen können.
- Der Vorgesetzte des Klienten kann in der Auftragsklärung, im Meilenstein sowie in der Auswertung des Coaching-Prozesses eingebunden sein – unter Wahrung der Vertraulichkeit!
- Die inhaltliche Verantwortung liegt bei meinen Klienten, bei mir liegt die Prozessverantwortung.
- Ich behandle die Fragestellungen meiner Klienten im Kontext seiner Fertigkeiten, seiner Person, seiner Interaktion mit anderen (z.B. seinem Team) sowie seiner Organisation, um eine ganzheitliche Bearbeitung seiner Themen zu gewährleisten.
- Ich setze transaktionsanalytische sowie systemische Methoden und Interventionen für die Diagnose und Lösungsentwicklung ein.
- Je nach Thema und Bereitschaft des Klienten werden z.B. die folgenden Methoden eingesetzt:
 - Gespräch
 - Fragebogen (z.B. zur Karriereorientierung, zu persönlichen Verhaltensmustern)
 - Rollenspiele, Rollentausch
 - Arbeiten mit Modellen und Konzepten
 - Arbeit mit dem Feedbackpartner Pferd als Spiegel der Persönlichkeit
 - ZRM (Zürcher Ressourcenmodell)
 - Organisationsaufstellungen
- Ich setze die Methoden und Interventionen mit dem Ziel ein, die Klienten zu unterstützen, eigene angemessene Impulse und Lösungen für ihre Fragestellungen zu entwickeln (Hilfe zur Selbsthilfe). Welches sind meine zentralen Stärken im Coaching?
- Aufbau eines vertrauensvollen und veränderungsförderlichen Kontaktes zum Klienten

- Komplexitätsreduzierung, um den relevanten Focus im System zu erkennen und somit die Wirksamkeit von Lösungen zu ermöglichen
- Behutsames und klares Begleiten durch die eher „dicken persönlichen Themen“, die Einfluss auf berufliches Verhalten der Klienten nehmen
- Orientierung auf die Ressourcen meiner Klienten, besonders auch zum Ende eines Termins, damit das Thema rund wird und der Klient gut gehen kann.

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, 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 des Klienten nicht herstellbar ist,
- Coaching in erster Linie der Imageförderung dient,
- 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 und an Verhaltensweisen überprüfbare Coaching-Ziele definiert.
- Im Meilensteingespräch wird der Erreichungsgrad der Ziele überprüft und ggf. durch das Feedback des Vorgesetzten ergänzt.
- Die Coaching-Ziele werden daraufhin aktualisiert und nach dem weiteren Prozess beim Auswertungsgespräch ggf. mit dem Vorgesetzten auf ihre Erreichung überprüft.
- Es werden im Auswertungsgespräch Möglichkeiten definiert, wie Teile des Coaching-Prozesses intern weitergeführt werden können, z.B. durch regelmäßiges

Feedback des Vorgesetzten zu bestimmten Fragestellungen etc.

WAS MIR ZUSÄTZLICH WICHTIG IST?

- Ich brauche die Freiwilligkeit und Motivation meiner Klienten, an sich arbeiten zu wollen.
- Die Förderung der Autonomie meiner Klienten ist oberstes Ziel.
- Bei allem Tiefgang darf Coaching Spaß machen!