

# • ELVERFELDT COACHING •

## Coach Profil



• ELVERFELDT COACHING •  
FOR RESULTS

### Elverfeldt Coaching

Dipl.-Psychologin, Coach seit 1995

**2. Vorstandsvorsitzende ICF D** bis 03/06  
(International Coach Federation)

**Zertifizierter Coach** im Coach Pool von  
Siemens AG Learning Campus

Felicitas Freiin von Elverfeldt  
Hansaallee 21  
D-60322 Frankfurt am Main

Tel. +49 (0)69-71 67 89 07

Fax +49 (0)69-71 67 89 08

Mobil +49 (0)171-31 40 621

Email: [info@elverfeldt-coaching.com](mailto:info@elverfeldt-coaching.com)

Web: [www.elverfeldt-coaching.com](http://www.elverfeldt-coaching.com)

### Lieblingssmotto:

„Ihr Erfolg liegt mir am Herzen.“  
(Elverfeldt Coaching)

„Probleme kann man niemals mit den  
selben Denkweisen lösen, durch die sie  
entstanden sind“ (Albert Einstein)

### Besonderheiten:

Ich arbeite stets partnerschaftlich und dabei:

- **Präzise:** Mein Talent ist eine präzise und schnelle Analyse Ihrer individuellen Ausgangssituation und Ihres Umfeldes.
- **Pragmatisch:** Mein Fokus liegt auf der praktischen Umsetzung der gemeinsam erarbeiteten Lösungen.
- **Passioniert:** Mein Beruf ist meine Berufung. Ihr Erfolg liegt mir am Herzen. Dazu entwickle ich meine Methoden ständig weiter und bleibe up to date.

### Zielgruppe:

Manager, Unternehmer und Führungskräfte vorwiegend der obersten Ebenen von Großkonzernen und Unternehmen im In- und Ausland

### Mein Coachingansatz bzw. Coaching-Verständnis:

Beim Coaching geht es generell um die Förderung der beruflichen und persönlichen Performance vor dem Hintergrund der unternehmensbezogenen Anforderungen. Dabei werden sowohl aktuelle Anliegen bearbeitet als auch generell die eigenen Potentiale weiterentwickelt und besser genutzt.

# • ELVERFELDT COACHING •

## **Coaching Prozess im Einzelcoaching:**

1. Kontaktphase: In einem ersten kostenlosen und unverbindlichen persönlichen Gespräch lernen wir uns kennen, erörtern gemeinsam mögliche erste Ziele und sprechen über das weitere individuelle Vorgehen (1 Stunde).
2. Vereinbarung der Ziele & Erfolgskriterien: Bei Bedarf wird der Vorgesetzte involviert
3. Arbeitsphase (monatliche Coachings meist á 3 Stunden):
  - a. Der Kunde erhält vom Coach ein Stärken-Schwächen Profil auf Basis des ersten Eindrucks
  - b. Kunde und Coach arbeiten praxisnah an den vereinbarten Coaching Zielen und integrieren aktuelle Fragen und Herausforderungen.  
Es werden konkrete Handlungsstrategien erarbeitet und bei Bedarf Tools vermittelt.
  - c. Der Coach fungiert kontinuierlich als Spiegel in Form von Feedback sowie als neutraler Sparingspartner.
4. Evaluation: In einem Gespräch zwischen Kunde und Coach sowie optional dem Auftraggeber wird der Grad der Zielerreichung überprüft und das weitere Vorgehen vereinbart.

## **Schwerpunktthemen:**

1. Standortbestimmung, Karriereplanung, Kenntnis und gezielte Nutzung der eigenen Potentiale, sich besser verkaufen und eleganter positionieren
2. Vorbereitung auf neue Anforderungen oder Herausforderungen, Arrondierung der Führungskompetenz, Work-Life-Balance
3. Umgang mit Veränderungen und Konflikten
4. Spielregeln im Top Management, Umgang mit Macht und Politik

## **Weitere Coaching Angebote:**

### **1. System- und Team-Coaching:**

Optimierung von Zusammenarbeit oder Veränderungsprozessen z.B. nach Konflikten, Umstrukturierungen oder Fusionen. Dabei steht die Selbststeuerungsfähigkeit im Fokus. (In der Regel 2-3 Tage pro Monat für 0,5-2 Jahre)

### **2. Projekt Coaching:**

Der Coach agiert im Bedarfsfall als „Treiber“ und sorgt für einen erfolgreichen Verlauf des Projektes sowie für ein Lernen der Beteiligten auf der methodischen und sozial-interaktiven Ebene. (In der Regel 2-3 Tage pro Monat für 0,5-2 Jahre)

### **3. CoachingWorkshops®:**

Über die innovative Methode eines „CoachingWorkshops“ wird innerhalb von 2 bis 3 Tagen dauerhaft erreicht, dass eine oder mehrere Führungskräfte, ein Team oder eine Projektgruppe eine mentale Veränderung und Verhaltensänderung in Hinblick auf ein Ziel oder Zweck vollzieht. Während des Workshops finden parallel Einzelcoachings statt, wodurch der individuelle Transfer gesichert wird. 2 Trainer/Coachs sind dazu nötig.

### **4. Coaching Ausbildung:**

Für Führungskräfte, Personalentwickler, Berater, Trainer und Interessenten, die bereits als externe oder interne Coachs tätig sind oder sich Coaching als Tätigkeitsfeld aufbauen wollen. Das Vorgehen ist stets sehr individuell und an die Bedarfe der Teilnehmer angepasst.

### **5. Einzel Audits bzw. Assessments**

Um innerhalb eines Unternehmens ein Portfolio über die Potentiale der Führungskräfte zu generieren oder Personalentscheidungen zu unterstützen, ist das Vorgehen in der Regel wie folgt:

1. Schritt: Zunächst werden die Anforderungskriterien gemeinsam mit den Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung erörtert und präzisiert und ein individuell maßgeschneidertes Konzept und Vorgehen abgestimmt.

## • ELVERFELDT COACHING •

2. Schritt: Pro Kandidat erfolgt ein 1-tägiges Audit mit 2 Beratern/Coachs, die zunächst unabhängig voneinander ihre Einschätzungen dokumentieren und dann gemeinsam erörtern. Die Kandidaten erhalten bereits am gleichen Tag in mündliches Feedback zu ihrer Person.
3. Schritt: Über jeden Kandidaten wird ein schriftliches Gutachten erstellt und ggfs. ein Portfolio aller Kandidaten sowie eine Dokumentation des Vorgehens und klare Empfehlungen. Diese werden gemeinsam mit den Auftraggebern besprochen

### **6. Hogan Assessments:**

Mit den Ergebnissen der Hogan Assessments erhalten Sie eine ausgezeichnete Grundlage zur weiteren Verbesserung Ihrer beruflichen Performance, Ihrer unternehmerischen Effektivität und Ihrer Qualifikation als Führungskraft.

50% der 100 größten Unternehmen der USA nutzen bereits erfolgreich Hogan Assessments mit steigenden Zuwächsen.

Sie erhalten eine präzise schriftliche Analyse der eigenen Führungs-Stärken, möglichen Risikofaktoren unter Stress und der individuellen berufsrelevanten Werte sowie konkrete Entwicklungsempfehlungen.

Die Durchführung erfolgt online und dauert ca. 1-1,5 Stunden.

[www.hoganassessments.com](http://www.hoganassessments.com).

**Geographischer Arbeitsbereich:** international ausgerichtet

**Sprachen im Coaching:** deutsch und englisch

**Mitgliedschaften:** 2. Vorstandsvorsitzende des ICF Deutschland bis 03/06 (International Coach Federation)

### **Veröffentlichungen:**

- Elverfeldt, von, Felicitas: Coaching Zone - "Zeigen Sie Dankbarkeit". In: Süddeutsche Zeitung / Beilage "BerufSZiel", 19.09.2009
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Die 4 größten Irrtümer von Führungskräften“. Auf [www.wiwo.de](http://www.wiwo.de), 04.08.2009
- Elverfeldt, von, Felicitas: "Wenn der Vater unerreichbar scheint". In: FAZ / Beilage "Beruf und Chance", 07.03.2009
- Elverfeldt, von, Felicitas: Coaching Zone - "Wer führen will, muss Tugenden beherrschen". In: Süddeutsche Zeitung / Beilage "BerufSZiel", 07.03.2009
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Ganz neue Perspektive“. Wirtschaftswoche vom 24.11.2008
- Mohr, Christoph: „Auf dem Weg nach oben“. Handelsblatt-Beilage „Perspektiven“ vom 12.09.2008
- Mohr, Christoph: „Kein Dax-30-Unternehmen verzichtet auf Coaching“. Interview mit Felicitas von Elverfeldt auf [www.karriere.de](http://www.karriere.de), 10.09.2008
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Ich führe, also bin ich“. in: „Coaching Tools II“. Bonn: ManagerSeminare-Verlag, 2007
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Selbstcoaching für Manager“. Zürich: Orell Füssli-Verlag, August 2005, als CD in Kooperation mit der Handelsblatt Audio Edition, März 2006
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Selbstbild“, FAZ vom 2.9.06
- Elverfeldt, von, Felicitas: „In Versuchung“, FAZ vom 15.4.06
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Wie werde ich gelassener?“, FAZ vom 21.01.06
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Wie funktioniert der perfekte Umgang mit Perfektionismus?“, FAZ vom 03.09.05
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Läßt sich Geduld lernen?“. FAZ vom 23.04.05
- Elverfeldt, von, F.: „Macht macht nicht satt“. Die Welt: Karrierewelt vom 26.02.05
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Selbststeuerung über Werte“. in: „Coaching Tools“. Bonn: ManagerSeminare-Verlag, 2004
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Wie lerne ich mehr zu delegieren?“. FAZ vom 31.07.04
- Elverfeldt, von, Felicitas: „Coaching im Top Management“. Das Karrieremagazin für Führungskräfte, Heft 05/03

## • ELVERFELDT COACHING •

- „Coaching findet in deutschen Unternehmen immer mehr Akzeptanz“. FAZ vom 28.10.02

### **Kurz-Lebenslauf** (Jahrgang 1967):

- Seit 2001: selbstständig mit Elverfeldt Coaching
- 1997-2001: Böning-Consult: Senior Consultant für Coaching, Training und Beratung des Top Managements von Großkonzernen (vorwiegend DAX 30)
- 1995-1997: KPMG: Senior Consultant für Personalentwicklung (incl. Coaching und Training), Organisationsentwicklung, Change Management sowie Marketing- und Strategieberatung
- 1992-1995: Product Managerin bei Unilever und Wella (Marketing und Vertrieb)
- 1986-1991: Studium der Diplom-Psychologie mit Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie und Nebenfach BWL in Mannheim

### **Weiterbildung:**

- Systemische Beratung und Systemisches Coaching (3 Jahre) u.a. bei Prof. Dr. Fritz Simon in Heidelberg)
- Coaching und Supervision (1 Jahr bei Dr. Bernd Schmid in Wiesloch)
- NLP Practitioner Diplom beim Austrian Institut für NLP in Wien
- Familien- Organisations- und Strukturaufstellungen (2 Jahre zzgl. diverse einzelne Ausbildungen u.a. bei Gunthard Weber)
- Kinesiologie (2 Jahre bei Karin Müller in Dietzenbach)
- Transaktionsanalyse nach DGTA (bei Angelika Glöckner)
- Gruppendynamik bei Prof. Dr. Schindler
- CEO Program: Coaching Excellence in Organisations (Newfield in Boulder/USA)
- Zertifiziert für Hogan Assessments
- Diverse Seminare in Kommunikation, Moderation, Mentaltraining, Quantum Touch, CQM, MET, Matrix Energetics etc. sowie permanente berufliche Weiterbildung

### **Kundenliste (Auszug):**

- BMW
- Bosch Siemens Hausgeräte
- Commerzbank
- Continental
- Daimler
- Deutsche Bank
- Degussa
- PricewaterhouseCoopers
- Sanofi Aventis
- Schott
- Siemens AG, Learning Campus (zertifizierter Coach im Coach Pool)