

# Coach & Berater Profil



**Manfred Suter**  
Senior Coach DBVC

SuterDevelopment  
Lavaterstrasse 57  
8002 Zürich

044-772 2000  
076-388 4252

[manfred@suterdevelopment.ch](mailto:manfred@suterdevelopment.ch)  
[www.suterdevelopment.ch](http://www.suterdevelopment.ch)

# 1. Qualifikation

Ausbildungen/Diplome/Zertifizierungen:

- **Dipl. Organisator**
- 1 jährige Ausbildung zum **Prozessberater** und Coach bei Team Dr. Rosenkranz ([www.team-rosenkranz.de](http://www.team-rosenkranz.de))
- 3 jährige Ausbildung in **Systemischer Organisationsentwicklung** beim Management Center Vorarlberg MCV ([www.mcv.at](http://www.mcv.at))
- Div. Weiterbildungen in Transaktionsanalyse, MBSR, Systemaufstellungen, Systemtheorie, Hypno-systemische Beratung
- 3 jährige Ausbildung zum **Coach und Psychologischen Organisationsberater** bei Hephaistos, Coaching-Zentrum München ([www.hephaistos.org](http://www.hephaistos.org))
- **Zertifizierter Senior Coach DBVC** - Deutscher Bundesverband Coaching ([www.dbvc.de](http://www.dbvc.de))

Erfahrung als Coach:

- Vor 12 Jahren konnte ich bei einer Grossbank mein erstes offizielles Coaching einer Führungskraft durchführen. Damals in der Rolle des Beraters und Coachs des internen Management Developments.
- Aktuell bin ich als Senior Coach in zahlreichen Coach-Pools verschiedener Branchen aktiv: Banken und Versicherung, Industrie, Handel, Kommunikation und Gesundheitswesen

# 2. Kompetenzen

- Ich begleite, wie oben erwähnt, seit 12 Jahren Führungskräfte als Coach und Berater, seit 8 Jahren in eigener Firma. Bisher konnte ich über 150 Führungskräfte verschiedener Branchen begleiten. Nachfolgend beschreibe ich kurz einige Themen aus diesen Coachings und Beratungsmandaten:
  - Outsourcing eines grossen HR-Bereiches vorbereiten und realisieren (Leiterin HR-Admin)
  - Standortbestimmung, Neuorientierung und New Placement Beratung
  - Planung und Umsetzung der Restrukturierung des IT-Risk-Bereiches einer Grossbank (Leiter IT-Risk)
  - Nachfolgeplanung und Reorganisation ihrer Klinik (Chefärzte)
  - Begleitung von Appraisal-Verfahren zum Managing Director (Leiter Governance, u.a.)
  - Übernahme der Gesamtleitung des Rechtsdienstes eines grossen Detailhandelsunternehmens (Leiterin Rechtsdienst)
  - Executive-Coaching zu Führungsfragen und Selbstmarketing (Stadtrat)
  - Vorbereitung und Kommunikation einer Bereichsfusion im IT-Bereich einer Grossfirma (Leiter Appl. Entwicklung)
  - Übernahme der CEO-Funktion in einem grossen ausländischen Familien-Konzern
  - Erhöhung des Commitments und des Vertrauens in der Geschäftsleitung (CEO)
  - Erhöhung von Vertrauen, Konfrontationsfähigkeit, Commitment, Mitverantwortung und Selbstverantwortung in div. Führungs-Teams (GL-Mitglieder)
  - Gezielte Entwicklung der Führungskultur durch Selbstreflexion und bewusste Führungs-Impulse (u.a. Leitung Gastronomie eines Kantons-Spitals, Bankrats-Mitglieder, Geschäftsführer eines Verbandes, div. Vertreter/-innen des Mittleren Managements)
  - Konfliktklärung und Mediation zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen (div. Abteilungs- und Ressort-Leiter Energie-Branche)

- Lehr-Supervisor an der Kalaidos Fachhochschule in Zürich (CAS FH Prozessberatung)
- Lehr-Coach/-Trainer an der Hochschule Luzern (CAS IC Coaching und Beratung)

In meinen Coachings, Beratungs- und Dozententätigkeiten geht es immer wieder um...

- das erfolgreiche Gestalten von Übergängen,
- einen konstruktiven Umgang mit den eigenen Unsicherheiten zu finden um schwierige Entscheide treffen zu können
- dysfunktionale Denk- und Handlungsmuster zu erkennen und neue Perspektiven zu entwickeln
- mit Widersprüchen und Dilemmatas konstruktiv umgehen zu können
- Selbstkenntnis und Bewusstheit
- Den Aufbau von Vertrauen, Engagement, Kritikfähigkeit, Mitverantwortung und Zielorientierung

### 3. Coaching- und Beratungs-Ansatz

- Grundsätzlich bilden die Professionsstandards des Deutschen Bundesverbandes Coaching DBVC die Basis meines professionellen Handelns als Senior Coach.
- In meinen Coachings und Beratungen nutze ich kontextbezogen verschiedene Grundlagen und Theorien. Ich verbinde systemische mit individuumsorientierten Ansätzen. Dazu gehören u.a. Modelle der Transaktionsanalyse, Gestalttherapie, Sozialpsychologische Grundlagen, Personenzentrierte Gesprächsführung nach Rogers, Dialogische Gesprächsführung, Systemtheoretische Wirkmechanismen, Phänomenologische und Hermeneutische Ansätze, Organisationstheorien u.a.
- Neben all den Modellen, Theorien und Erfahrungen erlebe ich in meinen Coachings und Beratungen die eigene Grundhaltung und die eigene Person immer wieder als die wichtigste „Intervention“. Sie erlaubt mir schnell eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen. Ich bin absolut davon überzeugt, dass jeder Mensch gute Gründe für sein gezeigtes Verhalten hat, diese sich ihm aber oft (noch) nicht erschliessen, resp. bewusst sind. Oft handelt der Mensch in guter Absicht, erzielt aber nicht immer die gewollte Wirkung.
- Persönliche Entwicklung entsteht durch die Bewusstheit hemmender und fördernder Verhaltens-Muster, durch die Akzeptanz dieser Muster und nicht deren Bekämpfung, sowie durch das Bedürfnis etwas verändern zu wollen, resp. durch ein klares Bild des problemfreien Zustandes.
- Mit meinen Coachings und Beratungen biete ich einen geschützten Reflexionsraum an, innerhalb dessen der Coachee zu Erkenntnissen kommen kann, die auch manchmal verunsichern können, weil es neue Gedanken, Gefühle sind. Lernen und auch Nicht-Wissen ist erlaubt. Hierfür muss ich als professioneller Coach einen sicheren Rahmen schaffen können und wissen was ich mit meinen Interventionen bezwecke. Manchmal konfrontierend, manchmal bestätigend, aber immer wertschätzend und partnerschaftlich.
- Der von mir entwickelte Coaching-Cube bildet den methodischen Rahmen für meine Coachings.

## 4. Qualitätssicherung

- Zu Beginn jedes Coachings werden in einem Coaching-Contracting die Themen, Fragen und Ziele direkt mit dem Coachee und evtl. mit dessen Vorgesetztem (in einem Dreier-Gespräch) geklärt und festgehalten. Diese dienen als Orientierung während dem Coaching-Prozess und werden nach jedem Coaching gemeinsam überprüft.
- Ein Coaching erstreckt sich in der Regel über 3-8 Coachings à ca. 1,5 - 2 Stunden.
- Nach 3 Coachings wird eine erste Zwischenbilanz gezogen und Ziele bei Bedarf erweitert oder angepasst.
- Zum Ende des Coaching-Prozesses findet in der Regel ein Abschluss-Gespräch zu Dritt mit dem Vorgesetzten statt. Der Coachee beschreibt dabei seinen persönlichen Entwicklungsweg und seine Erkenntnisse und macht Aussagen zum Grad der Zielerreichung. Der VG beschreibt seinerseits die wahrgenommenen Entwicklungen beim Coachee und als Coach teile ich meine Wahrnehmungen (unter Einhaltung der Vertraulichkeit) ebenfalls mit.
- 2-3 Monate nach Abschluss des Coachings frage ich jeweils telefonisch beim Coachee nach, um etwas über den Stand der Umsetzung und den bisher gemachten Erfahrungen mit neuen Verhaltensweisen u.a. zu erfahren. Bei Bedarf schicke ich auch noch den Fragebogen zwecks Evaluation dem Coachee zu.
- Zur Sicherung und Aufrechterhaltung meiner professionellen Qualität als Coach nehme ich 2-3 mal pro Jahr bei Klaus Eidenschink (Hephaistos - Coaching-Zentrum München) eine je zweitägige Lehr-Supervision in Anspruch.
- 5 mal pro Jahr treffe ich mich mit sechs erfahrenen Coaches und Beratern zu einer ganztägigen Intervision.
- Als aktives Mitglied des Deutschen Bundesverbandes Coaching, DBVC tausche ich mich regelmässig mit Coaches und Coach-Ausbildnern zu Entwicklungen und Erfahrungen im Thema aus.

## 5. Zusätzliche Qualifikationen und Erfahrungen

Vor dem Wechsel in das Management Development einer Grossbank im Jahre 1998 konnte ich bis auf Stufe Direktion Führungserfahrung sammeln. Schon früh war ich als Diplom-Organisator in Firmen-Fusionen und in fünf Restrukturierungen als Teil-Projektleiter involviert. Dabei konnte ich viele Erfahrungen sammeln, die mir heute auch in der Rolle als Coach und Berater helfen, Veränderungen wirkungsvoll begleiten zu können. Ich habe auch gelernt mit grossen Gruppen zu arbeiten und zu guten Ergebnissen zu kommen. Meine beinahe zweijährige Welt- und Kulturreise (97-98) und andere mehrmonatige Reisen lehrten mich, mich auch ausserhalb des Behüteten und sicheren Umfeldes zu bewegen und mit Menschen unterschiedlichster Herkunft Kontakte knüpfen zu können. Seit 15 Jahren fliege ich aus Leidenschaft Motorflugzeuge und habe dabei gelernt, auch in anspruchsvollen Situationen gelassen zu bleiben und mich nicht zu sehr davon beeindruckt zu lassen. Ich coache CEO's, Geschäftsleitungsmitglieder, Mitglieder des oberen Managements und auch Teamleiter. Diese Arbeit über verschiedenste Hierarchiestufen hinweg erachte ich als sehr wichtig um die Probleme, Nöte und offenen Fragen der verschiedenen Führungsstufen zu kennen. Dies kann wiederum hilfreich sein, in Coachings und Beratungen das gegenseitige Verständnis (die da oben – die da unten) zu stärken.

Zudem befasse ich mich intensiv mit MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction nach Jon Kabat-Zinn). Es geht dabei vor allem um Achtsamkeit in der Selbstwahrnehmung und der Wahrnehmung anderer. Eine immer wichtiger werdende Kompetenz in unserer abgelenkten und gehetzten Sofort-Gesellschaft, um bessere Entscheide fällen und langfristig Gesund bleiben zu können.

## 6. Meine Person

Eine gewisse Bescheidenheit ist mir nicht unsympathisch, werde nachfolgend dennoch kurz meine „Persönlichkeit“ zu umschreiben versuchen. Was mich selber immer wieder überrascht und auch gleichzeitig freut, ist die Tatsache, wie schnell die Coachees ein tragfähiges Vertrauen zu mir aufbauen und sich bei mir sicher fühlen. Dies erlaubt es mir in Coachings auch wertschätzend-konfrontierend zu intervenieren, um bestehende dysfunktionale Muster und Bezugsrahmen zu erkennen, zu akzeptieren, aufzuweichen und durch konstruktivere ersetzen zu helfen. Ich lasse mich von Hierarchie kaum beeindrucken und sehe vor allem den Menschen hinter den Funktionen und Rollen. Dies erlaubt es mir autonom und somit als Coach auch eher hilfreich zu bleiben. So kann es sein, dass ich an einem Tag einen Professor, eine Stadträtin einen CEO und einen Teamleiter coache oder berate. Die Summe meiner persönlichen Lebenserfahrung als Vater von drei Kinder, Reisender, ehemaliger Direktor und Führungskraft, Arbeitsloser, Projektleiter, Ehe-Partner, Organisator, Pilot, Selbständiger Unternehmer, Freund, Senior Coach, Sportler, u.a. formen meine Persönlichkeit, aus der ich auch in meinen Coachings schöpfen kann. Meine Intuition und die Fähigkeit Körperreaktionen beim Coachee und bei mir selber wahrzunehmen, ermöglichen mir in Coachings immer wieder überraschende Wendungen zu initiieren... Und nicht zuletzt sehe ich meine absolute Ressourcenorientierung und wertschätzende Grundhaltung als Basis um Menschen in anspruchsvollen Situationen partnerschaftlich begegnen zu können.