



FORSCHUNGSSTELLE COACHING-GUTACHTEN

Prof. Dr. Harald Geißler

Holstenhofweg 85

22043 Hamburg

Telefon: +49 +40 65 41 28 40

Internet: www.coaching-gutachten.de

E-Mail: geissler@coaching-gutachten.de

Coach-Gutachten

über

Frau Margot Abstiens



Geb.: 08.03.1964

Nikolaus-Otto-Str.1
40721 Hilden

Tel 02103 - 25 44 76

Fax 02103 - 25 44 78

email: ma@margot-abstiens.de

www.margot-abstiens.de

I Zusammenfassende Gesamtbewertung

Auftreten und persönliche Wirkung

Frau Abstiens begegnet anderen Menschen freundlich-offen und umsichtig-sensibel. Es ist ihr wichtig, zu sich und anderen einen guten Kontakt zu haben und sich mit ihnen vertrauensvoll und kreativ-lebendig auszutauschen und zu arbeiten. Ihre Mimik und Gestik ist ausdrucksstark und authentisch, ihre Stimme wohlklingend und artikuliert, ihre Gedankenführung klar strukturiert und ihr Blickkontakt ruhig und freundlich.

Ausbildungen und Erfahrungen

Nach ihrem erfolgreich abgeschlossenen Lehramtsstudium und Studium der Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung arbeitete Frau Abstiens ein Jahr in einer Bildungsstätte und anschließend neun Jahre als Bildungsreferentin in einem evangelischen Kirchenkreis. In dieser Zeit qualifizierte sie sich in kreativer Therapie/Kreativitätstraining und als Organisationsberaterin, sammelte erste Coaching-Erfahrungen und führte Fortbildungen durch zu den Themen: „Leiten und Führen“, „Persönlichkeitsentwicklung“, „Kommunikation“ und „Train-the-Trainer“. Auf dieser Grundlage entschloss sie sich 2002, als Coach und Trainerin selbstständig zu arbeiten und ihre Coachingfähigkeit durch einen NLP-Master zu vertiefen.

Die drei größten Stärken als Coach – Selbstbild

1. „Unterstützung der Verbindung meiner KundInnen mit sich selber, ihren Zielen und ihrer kreativen Kraft – Empathie und engagierte Wertschätzung“
2. „Integration von zielorientiert-strukturierten und kreativ-intuitiven Verfahren für Lösungen, die lösen“
3. „Selbstreflexionsfähigkeit und selbstkameradschaftliche permanente Qualitätsentwicklung“

Die drei größten Stärken als Coach – Fremdbild des Gutachters

(Die zugrunde gelegten Bewertungskriterien sind auf der Homepage der Forschungsstelle Coaching-Gutachten (www.coaching-gutachten.de) unter „Grundlagen → Kompetenzprofile und Beurteilungskriterien“ einsehbar.)

Frau Abstiens weist für Einzel- und Gruppen-Coaching ein Kompetenzprofil auf, das ein hochwertiges Coaching erwarten lässt. Es zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

1. Frau Abstiens ist in der Lage, den Zusammenhang von Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung differenziert zu erkennen und konstruktiv zu gestalten. Sie kann ihre diesbezüglichen Erfahrungen mit Non-Profit-Organisationen auch auf Wirtschaftsunternehmen (insb. Existenzgründungen, Konfliktmanagement) übertragen.
2. Auf der Grundlage ihrer kreativen Lebendigkeit, feinfühligem Sensibilität und engagierten personalen Wertschätzung arbeitet Frau Abstiens sehr prozessorientiert und klientenzentriert. Sie setzt dabei – ergebnisorientiert - vor allem kreativitätstherapeutische und NLP-Methoden ein.

3. Frau Abstiens reflektiert die Leistungsfähigkeit und Grenzen ihrer Arbeit sorgfältig. Authentizität bzw. ein guter Kontakt zu sich selbst sind ihr dabei ein höchster Wert.

Überprüfte (aktuelle) Referenzen

1. Fachkräfte eines internationalen Unternehmens der Consumer-Branche
 - Coaching mit drei Klienten, die untereinander Konflikte hatten
2. Mitarbeiter der evangelischen Kirche Rheinland
 - Einzel-Coaching mit der Thematik: Potenzialidentifikation, persönliche Karriereplanung, berufliche Neuorientierung
 - Einzel-Coaching in Gruppen mit der Thematik: Eigenpotenzialerkennung und berufliche Weiterentwicklung
3. In einer öffentlichen Verwaltung Mitarbeiter und Leitung eines Kindergartenteams
 - Team-Coaching mit der Thematik: Konflikte

Empfehlenswerte Einsatzgebiete – Einschätzung des Gutachters

Frau Abstiens ist im Rahmen von Einzel-Coaching und coachingbasierten Workshops und Seminaren vor allem für Themen, die mit Hilfe Kreativität aktivierender Methoden gut bearbeitet werden können, und Zielgruppen, die für diese Methoden offen sind, zu empfehlen. Dabei ist insbesondere an Frauen in Beruf und Führungspositionen und speziell an Existenzgründerinnen zu denken. Die Referenzen bestätigen ihr klar erkennbare Erfolge im Coaching von Mitarbeitern und unteren Führungskräften in Industrie, öffentlicher Verwaltung und sozialen Einrichtungen.

Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels

Das untersuchte Praxisbeispiel bezieht sich auf eine Klientin, die eine Bildungsstätte leitet. Es ging um folgende Themenfelder:

- Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung
- Organisations-Coaching
- Mitarbeiterführung

Durch einfühlsames wertschätzendes Verstehen und systematische kognitive Strukturierungshilfen gelang es Frau Abstiens, dass sich ihre Klientin mit Bezug auf sich und ihre Organisation ein differenzierteres Bild von den vorliegenden Bedingungen sowie Potenzialen/Zukunftsmöglichkeiten machen und klären konnte, auf welche Aktivitäten sie sich vorrangig konzentrieren muss.

Preisgestaltung

Frau Abstiens hat einen Tagessatz von 1.400 €

II Allg. Informationen

Akademische Ausbildung

- 1987 Staatsexamen Lehramt Primarstufe (Deutsch, Ev. Theologie, Mathematik, - Universität Münster)
 1991 Diplom in Pädagogik (Schwerpunkt Erwachsenenbildung, Universität Münster)

Coachingrelevante Aus- und Fortbildungen

- 1995 – 1996 Weiterbildung in Kreativer Therapie/Kreativitätstraining (Integrative Agogik/Therapie, FPI Hückeswagen – 25 Tage und fortlaufend weitere dreitägige Fortbildungen zur Arbeit mit kreativen Medien und Bewegung)
 1997 – 1999 Weiterbildung in Organisationsberatung (Ergon, Kronberg i.Ts., 35 Tage)
 2004 – 2005 Weiterbildung in NLP (Master DVNLP, 27 Tage) bei der Lehrtrainerin Renate Biebrach

Supervision (laut Selbstauskunft)

- 1994 – 1997 Einzelsupervision
 1997 – 1999 Begleitende Supervision während der Weiterbildung in Organisationsberatung
 1999 – 2004 Kollegiale Supervision in der Gruppe aus der Weiterbildung in Organisationsberatung
 Seit 2005 arbeitsfeldübergreifende fortlaufende Supervisionsgruppe bei Ilse Orth (FPI) und kollegiale Supervision bei aktuellem Bedarf.

Berufserfahrung

- 1991 – 1992 Familienbildungsarbeit
 1992 – 2001 Personal- und Organisationsentwicklung, Change-Management, Projekte
 Teilzeit-Selbstständigkeit als Coach, Trainerin und Beraterin für Organisationsentwicklung
 seit 2002 selbstständig als Coach (für Einzelne, in Kleingruppen, in Workshops, Team-Coaching, Konfliktlösungsbegleitung, Organisations-Coaching, Train/Coach-the-Coach)

Coachingerfahrungen und -aktivitäten (laut Selbstauskunft)

1991 – 1992	Coaching in kleinen Gruppen zu den Themen (Kind und Beruf, Familie heute u.a.)
1992 – 2001	Coaching im Rahmen von Fortbildungen zu „Leiten und Führen“, „Persönlichkeitsentwicklung“, „Kommunikation“, „Train-the-Trainer“
seit 2002	Coaching für Einzelne, in Kleingruppen, in Workshops, Team-Coaching, Konfliktlösungsbegleitung und Organisations-Coaching, Train/Coach-the-Coach

Bevorzugte Praxisfelder

Frau Margot Abstiens arbeitet im Coaching vor allem in folgenden Praxisfeldern (die Reihenfolge der im Folgenden genannten Praxisfelder spiegelt den quantitativen Umfang wider):

1. Einzel-Coaching: Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung
2. Triadisches Coaching: Konfliktmanagement
3. Gruppen-Coaching: Konflikte in Arbeits- und Projektgruppen
4. Einzel-Coaching: Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
5. Gruppen-Coaching: Team-Coaching für Arbeits- und Projektgruppen
6. Organisations-Coaching: Coaching von Geschäftsleitungs- und Vorstandsteams
7. Einzel-Coaching: Mitarbeiterführung
8. Organisations-Coaching: Coachingbasierte Workshops organisationaler Schlüsselpersonen
9. Organisations-Coaching: Changemanagement mit Coaching-Methoden
10. organisatorische Kräftedynamik/Machtkämpfe
11. Coachingbasiertes Training: „Entscheidungskompetenz“
12. Coachingbasiertes Training: Führungstraining

Bevorzugtes Coaching-Setting beim Einzel-Coaching

In der Regel 8 zweistündige Sitzungen im Verlauf von ca. 3 Monaten.

Bevorzugtes Coaching-Setting beim Gruppen-Coaching

Prozessbegleitendes Format (je nach Thema und Veränderungsziel) mit den Elementen: Kleingruppen-Coaching (3 – 4 Einzeltage à 4 Personen im Abstand von 4 Wochen) mit Follow-up-Tag (3 - 6 Monate nach Abschluss)

III Untersuchtes Praxisbeispiel

Untersuchtes Praxisfeld

Leitende Managerin in einem Transformationsprozess ihrer Organisation (Bildungsstätte) und in eigener beruflicher Neuorientierung.

Klient, Anlass, Kontraktart, Ziel und Setting des Coaching - eingereichte Unterlagen

Klientin	<ul style="list-style-type: none"> • Mitte 50 • Leiterin einer Bildungsstätte
Anlass des Coaching	<ul style="list-style-type: none"> • Tief greifende Krise der Organisation mit Gefahr der Auflösung
Ziel des Coaching:	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikation der persönlichen Potenziale und Ermittlung von beruflichen Alternativen für den Fall, dass die Organisation aufgelöst wird • Führung der Mitarbeiterinnen in dieser Krise •
Setting:	<ul style="list-style-type: none"> • Bisher 7 zweistündige Sitzungen im Abstand von ca. 4 Wochen • Die Organisation übernimmt die Coaching-Kosten •
Eingereichte Unterlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Erinnerungsprotokoll der 5.- 7. Coaching-Sitzung • Analyse des Gesamtprozesses • Tonaufzeichnung (30 Min.) und wörtliche Abschrift einer Coaching-Sitzung mit einer anderen Klientin (Existenzgründerin)

Auftragsklärung

In der Auftragsklärung wurden die Ziele des Coachings vereinbart, nämlich

- die vorliegenden Potenziale der Klientin zu identifizieren und zu klären, wie diese für eine eventuelle berufliche Neuorientierung genutzt werden können
- und die Klientin im Umgang mit der Organisationskrise und der durch sie überschatteten Führung ihrer Mitarbeiterin zu unterstützen.

Die Kosten des Coachings trug die Organisation.

Aufgabenstellung des untersuchten Praxisbeispiels

Frau Abstiens ist in der Lage, auf der Grundlage einer organisationsdiagnostische Problem- und Potenzialanalyse die Aufgabenstellung der Klientin folgendermaßen zu beschreiben:

Die Klientin ist in einer Situation, in der sie einerseits für ihre eigene berufliche Zukunft und andererseits für die Zukunft ihrer Organisation, die in eine Existenzkrise geraten ist, Verantwortung übernehmen muss, wobei unklar ist, ob bzw. inwieweit sich beides ergänzt oder im Widerspruch zueinander steht. Wesentlicher Auslöser für die Krise war der Wegfall von Zuschüssen, sodass die Organisation gezwungen war, einen Paradigmenwechsel zu einem mehr marktwirtschaftlichen Denken zu vollziehen, um zu überleben. In einem ersten Schritt bedeutete das für die Leiterin, im Kreise ihrer Mitarbeiterinnen Zustimmung zu finden bzw. zu entwickeln, um durch freiwilligen Lohnverzicht die Personalkosten deutlich zu senken. Wichtigste Ressource auf Seiten der Klientin (Leiterin) ist dabei das Aushalten einer doppelten Unsicherheit, nämlich die Zukunftsungewissheit der Organisation und die damit verbundene Ungewissheit der eigenen beruflichen Zukunft. In diesem Zusammenhang kommt es entscheidend darauf an, sich auf die positiven Ressourcen der Organisation und der eigenen Person zu konzentrieren und alle Möglichkeiten zu nutzen, sie gut zu pflegen und zu entfalten. In diesem Zusammenhang kommen der Vorstellung, wie die Organisation nach der Reorganisation im Einzelnen aussehen soll, und der Fähigkeit und Bereitschaft, diese Vision engagiert und klar zu kommunizieren, eine entscheidende Schlüsselstellung zu.

Kontakt zum Klienten

Das eingereichte (transkribierte) Tondokument belegt einen engen und vertrauensvollen Kontakt zur Klientin. Dieser Eindruck bestätigt sich beim Lesen der drei vorgelegten Sitzungsprotokolle, denn die Klientin ist offensichtlich bereit, sich in ihren Äußerungen inhaltlich und emotional stark zu öffnen, d. h. ihre aktuellen Gefühle und Gedanken spontan zu äußern

Diagnostische Fähigkeiten

In dem vorliegenden Praxisbeispiel sind gleichermaßen individual- wie auch organisationsdiagnostische Fähigkeiten verlangt. Denn die berufliche Zukunft der Klientin hängt entscheidend von der Zukunft ihrer Organisation ab, wie umgekehrt die Zukunft der Organisation zu nicht unerheblichen Anteilen davon abhängt, wie gut es der Klientin gelingt, eigene zukunftserschließende und –gestaltende Ressourcen zu entdecken und in den Berufsalltag ihrer Organisation einzubringen. Diesen Zusammenhang sieht Frau Abstiens sehr klar. Sie verbindet deshalb organisationsdiagnostische mit individualdiagnostischen Verfahren dergestalt, dass sie der Klientin hilft, ihre Organisation detaillierter zu erkennen und zu verstehen, und zwar auch hinsichtlich ihrer positiven Potenziale. Zu diesem Zweck ist es notwendig, dass die Klientin erkennt, welche zum Teil bisher wenig oder zu wenig genutzten eigenen personalen Ressourcen ihr zur Verfügung stehen und zielführend in

ihren Berufsalltag eingebracht werden müssen. Wichtigste Ressource sowohl für die Organisation wie für die Klientin ist dabei eine differenzierte Vorstellung (Vision), wie die Organisation in Zukunft aussehen sollte.

Methodisch setzt Frau Abstiens dabei eine prozessorientierte Diagnostik ein, die sich in immer neuen Schleifen den geforderten Erkenntnissen Schritt für Schritt annähert. Frau Abstiens achtet dabei nicht nur darauf, welche Einsichten bei der Klientin vorliegen, sondern auch darauf, wie sie sie vorträgt, um auf diese Weise gegebenenfalls bisher unerkannte Ressourcen zu entdecken.

Präferierte Interventionstechniken/Tools

Frau Abstiens beherrscht ein reiches Repertoire ressourcenaktivierender Interventionen vor allem aus dem Bereich der Kreativitätstherapie und des NLP und setzt sie zielführend und ergebnisorientiert ein. Entsprechend arbeitet sie auch in dem untersuchten Praxisbeispiel gerne mit Symbolen, Bildern, Farben, Malübungen, Bewegung, Entspannungsübungen, Phantasiereisen, Wertanalyse und Zielvisualisierungen, um auf diese Weise der Klientin zu helfen, besser in Kontakt zu sich selbst zu kommen, innere Resonanzen herzustellen und kreative Energien zu stimulieren. Sie achtete dabei sorgfältig darauf, wie weit sich die Klientin auf diese – für manche ungewöhnlichen - Methoden einlassen konnte. Über das untersuchte Praxisbeispiel hinausgehend ist ihr generelles Ziel, die kreativen Kräfte ihrer KlientInnen zu stärken und ihnen zu helfen, sich selbst anders als bisher wahrzunehmen, neue Zukunftsentwürfe zu wagen und in ersten vorsichtigen Schritten zu erproben und so Neues entstehen zu lassen.

Hamburg, den 05. 07. 2005



(Prof. Dr. Harald Geißler)

Das vorliegende Gutachten wurde auf Praxisrelevanz überprüft von Herrn Klauspeter Schulz, Leiter Personalentwicklung, GLOBUS Fachmärkte.