



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

Herrn Peter A. Fuhrmann



Geb.: 17.04.1951

Peter A. Fuhrmann

Management-Supervision
Karl-Anton-Str. 16
40211 Düsseldorf
Tel.: 0211 - 354436
mobil: 0179 - 3727833
e-Mail: coaching@pf-msv.de
Internet: www.pf-msv.de

I Zusammenfassende Gesamtbewertung

Auftreten und persönliche Wirkung

Herr Fuhrmann begegnet anderen auf der Grundlage eines optimistischen Menschenbildes einfühlsam, aufmerksam-reflektiert und mit großer Wertschätzung. Er tritt mit seinen Vorstellungen sicher und bestimmt auf. Dabei achtet er sorgfältig darauf, immer auch hinreichend vorsichtig vorzugehen und sich gegebenenfalls zurückzunehmen. Körperhaltung, Gestik und Mimik, Blickkontakt und Sprache strahlen Natürlichkeit, Lebendigkeit und Dynamik ebenso aus wie eine gewisse Vorliebe zu introspektiver Sensibilität und insgesamt leisen Tönen.

Ausbildung und Erfahrungen

Nach dem erfolgreich abgeschlossenen Studium der Betriebswirtschaftslehre arbeitete Herr Fuhrmann 1977 – 90 im Marketing verschiedener Unternehmen, um anschließend bis 1994 als Teamleiter in der Deutschen Gesellschaft für Mittelstandsberatung zu arbeiten. In dieser Zeit machte er die Erfahrung, dass für eine erfolgreiche Beratung es nicht ausreicht, nur Fachwissen zu haben, sondern dass zusätzlich eine professionelle Beratungskompetenz hinzukommen muss. Er entschloss sich deshalb zu einer vierjährigen Ausbildung zum Supervisor und Coach und gründete auf dieser Basis 1995 eine eigene Coachingpraxis. Herr Fuhrmann arbeitet ausschließlich als Coach.

Die drei größten Stärken als Coach - Selbstbild

1. Vertrauen aufbauen. Mit dem Coachee in seine Welt eintreten, um diese mit seinen Augen, seinen Einstellungen, Werten, Überzeugungen, Haltungen, Glaubenssätzen sehen, hören und verstehen zu können. Dabei Nähe und Distanz in guter Balance halten, Projektionen, Übertragungen und Gegenübertragungen erkennen und bearbeiten.
2. Förderung von Awareness, Klarheit und Wachheit. Durch intersubjektive Korrespondenz, direkte Kommunikation, Mehrperspektivität, Exzentrizität und mittels erlebnisorientierter Methoden die Coachingarbeit so gestalten, dass bewusste Wahrnehmung, Erkenntnis und Einsicht als Voraussetzung für Veränderungen, für proaktives Handeln und für persönliches Wachstum möglich werden.
3. Coachingprozesse ganzheitlich und erlebnisnah gestalten: wach, fördernd, realitätsnah, lösungs- und ergebnisorientiert.

Die drei größten Stärken als Coach – Fremdbild des Gutachters

1. Herr Fuhrmann geht mit seinen Klienten sehr einfühlsam und mit hoher Wertschätzung um. Er kann ihre Stärken, Schwächen und Ressourcen und insbesondere auch ihre Entwicklungsdynamik differenziert erkennen, d. h. sich ein genaues Bild darüber machen, welche inneren Kräfte ihre Entwicklung vorantreiben, welche sie in Entwicklungskrisen treiben (könnten), und welche geeignet sind, Krisen produktiv zu bewältigen und inneres Wachstum zu fördern.

2. Herr Fuhrmann beherrscht ein breites Repertoire vor allem gestalttheoretischer Interventionsmöglichkeiten. Er setzt es umsichtig und achtsam ein und respektiert die Grenzen, die ihm der Klient signalisiert. Er arbeitet deshalb grundsätzlich mit und niemals gegen möglichen Widerstand.
3. Herr Fuhrmann legt großen Wert auf Qualitätssicherung. Er lässt sich regelmäßig supervidieren und ist sehr interessiert, seine eigene Persönlichkeit und mögliches Gefahrenpotenzial unerkannter Projektionen zu reflektieren.

Empfehlenswerte Einsatzgebiete - Selbsteinschätzung

- Einzel-Coaching mit den thematischen Schwerpunkten
 - Extreme persönliche Belastungen
 - Führung in Changeprozessen
 - Mitarbeiterführung
 - Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung
 - Selbstmanagement / Selbstorganisation
 - Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
- und Einzel-Coaching in Gruppen.

Empfehlenswerte Einsatzgebiete – Einschätzung des Gutachters

Herr Fuhrmann ist für den Einsatz in den oben genannten Themenfeldern zu empfehlen. Diese Einschätzung stützt sich vor allem auf das eingereichte Fallbeispiel, seine professionelle Darstellung und auf das Evaluations- und Supervisionsgespräch mit dem Gutachter. Weitere Indikatoren sind:

- seine solide Coachinausbildung,
- seine langjährigen Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen
- und seine langjährige umfangreiche Erfahrung als Coach.

Preisgestaltung

Stundensatz: 160,00 – 230,00 €

Halbtagesatz: 720 €

II Allg. Informationen

Akademische Ausbildung

1972 – 77 Studium der Betriebswirtschaftslehre, Abschluss: Diplom-Kaufmann

Coachingrelevante Aus- und Fortbildungen

- | | |
|-----------|--|
| 1993 – 97 | Ausbildung als Supervisor und Coach an der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Fritz Perls Institut, Hückeswagen (600 Std.). |
| 1998 – 99 | Weiterbildung zum Mediator (Wirtschaftsmediation), FernUniversität Hagen (18 Tage Präsenzphase) |
| 2004 | Weiterbildung in Familien- und Organisationsaufstellung beim Institut für Integrale Studien, Düsseldorf (4Tage) |

Supervision (laut Selbstauskunft)

- Begleitende Supervision (70 Stunden) während der Coachingausbildung 1993 – 1997, Dr. Günther Thomas, Düsseldorf
- Persönliche Supervision und Kontrollcoaching während der Coachingpraxis, 1997 bis heute, zwei Sitzungen pro Monat. Supervisoren und Coaches, die in dieser Zeit in Anspruch genommen wurden: Dr. Günther Thomas, Düsseldorf, Nikolaus Einhorn, Düsseldorf, Thomas Bader, Düsseldorf, Konrad Weber, Köln.
- Intervision (kollegiales Kontrollcoaching) einmal pro Monat mit Berufskolleginnen und Berufskollegen seit 1997 bis heute.

Berufserfahrung

- | | |
|--------------|---|
| 1977 – 1980 | Marketing Accountant bei Grey Advertising, Düsseldorf |
| 1980 – 1984 | Marketing, Vertrieb bei, Garnier Paris in Köln |
| 1984 – 1986 | Marketing Neuproduktentwicklung, Manan/Merck Darmstadt |
| 1986 – 1990 | Abteilungsleiter Produkt Management, Duracell Köln |
| 1990 – 1994 | Teamleiter, Deutsche Gesellschaft für Mittelstandberatung, Düsseldorf |
| 1995 – heute | Gründung einer eigenen Coachingpraxis in Düsseldorf |

Berufliche Aktivitäten (laut Selbstauskunft)

Die beruflichen Aktivitäten verteilten sich 2003 und 2004 folgendermaßen:

- 60 % Coaching in eigener Beratungspraxis: Geschäftsführer, Manager, Fach- und Führungskräfte, Existenzgründer, Selbständige
- 30 % Coaching bei Firmen und Institutionen: Geschäftsführer, Manager, Fach- und Führungskräfte
- 10 % Coaching und Training als Seminarangebot mit kleinen Gruppen von vier bis sechs Personen: Fach- und Führungskräfte, Manager

2003 und 2004 hatte Herr Fuhrmann 30 Klienten im Einzel-Coaching und 50 Klienten im Gruppen-Coaching. Von diesen insgesamt 80 Klienten waren

- 40 % untere FK mittelgroßer und großer Unternehmen
- 30% Geschäftsführer mittelgroßer Unternehmen (500 – 3.000 MA)
- 30% obere Führungskräfte mittelgroßer Unternehmen (500 – 3.000 MA)

Bevorzugte Praxisfelder

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

1. Extreme persönliche Belastungen (EC)
2. Führung in Changeprozessen (EC)
3. Mitarbeiterführung
4. Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung (EC)
5. Selbstmanagement / Selbstorganisation (EC)
6. Sinn, Motivation, Work-Life-Balance (EC)
7. Einzel-Coaching in Gruppen (Grp.C)
8. Führung (cb.ET)

(EC = Einzel-Coaching

Grp.C = Gruppen-Coaching

cb.C. = coachingbasiertes Einzeltraining)

Bevorzugtes Coaching-Setting beim Einzel-Coaching

- Bei Einzel-Coaching durchschnittlich 6 bis 12 Sitzungen á 1 – 1 ½ Std. im Abstand von 1 - 2 Wochen.
- Alternativ: 3 - 6 Sitzungen á 2 - 3 Stunden im Abstand von 1- 4 Wochen.

Bevorzugtes Coaching-Setting beim Gruppen-Coaching

Vier bis sechs Personen; vier- bis fünfstündige Treffen im Abstand von 2-4 Wochen

II Untersuchtes Praxisbeispiel

Untersuchtes Praxisfeld

Das untersuchte Praxisfeld bezog sich auf eine untere Führungskraft (Marketingleiter) eines Großunternehmens (> 3.000 MA). Im Mittelpunkt standen die Themen:

- Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung
- Mitarbeiterführung

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

Klient:	<ul style="list-style-type: none">• Mitte 30 Jahre• untere Führungskraft (Marketingleiter) eines Großunternehmens (> 3000 MA)
Anlass des Coaching / Art des Kontraktes:	<ul style="list-style-type: none">• Eigeninitiative aufgrund unbefriedigender Ergebnisse und Leistungen
Ziel des Coaching:	<ul style="list-style-type: none">• Klärung der beruflichen Perspektiven• Leistungssteigerung
Setting:	<ul style="list-style-type: none">• Nach persönlichem Vorgespräch sieben Sitzungen á 90 min.• Die Kosten für das Coaching trug der Klient
Eingereichte Unterlagen:	<ul style="list-style-type: none">• Differenzierte Protokolle der ersten drei Sitzungen• Tonaufnahme (30 Min.) und Abschrift des Beginn der fünften Sitzung

Auftragsklärung

In der Auftragsklärung machte der Klient deutlich, dass er Unterstützung brauchte für die Klärung seiner beruflichen Zukunftsperspektiven und für die Verbesserung seiner aktuellen Leistung. Er machte deutlich, dass er auf eine ergebnisorientierte Arbeit Wert legte und nicht bereit war, sich auf eine tiefer gehende psychologische Selbstreflexion einzulassen. Das Coaching sollte auf möglichst wenige Sitzungen beschränkt sein.

Aufgabenstellung des untersuchten Praxisbeispiels

Der Klient - eine Fachkraft mit hohen analytischen Fähigkeiten, die vor kurzen zur Führungskraft (Marketingleiter) gemacht worden war, ohne sich genau zu überlegen, was das für ihn bedeutete - hatte Probleme mit seiner beruflichen Eigenständigkeit. Sein Vorgesetzter hatte ihm lange Jahre seinen beruflichen Weg geebnet und ihm auch die Orientierung gegeben, an welchen Zielen er sich orientieren sollte. Als dieser einen nächsten Karriereschritt vollzog, konnte er ihn nicht mehr wie bisher fördern. In diesem Zusammenhang wurde ihm seine bisherige berufliche Uneigenständigkeit und Durchsetzungsschwäche zum Problem. Hinzu kam eine unbefriedigende Leistung und Leistungsmotivation.

Ziel des Coaching war deshalb, dem Klienten zu helfen, erstens seine beruflich wertvollen Ressourcen klarer zu erkennen und systematischer zur Leistungsverbesserung zu nutzen, und zweitens eine eigenständige Ziel- und Karriereperspektive zu entwickeln und gegebenenfalls auch gegen Widrigkeiten durchzusetzen.

Kontakt zum Klienten

Die eingereichte Tonbandaufnahme macht deutlich, dass der Coach zu seinem Klienten einen guten Kontakt hatte. Er gab ihm hinreichend Raum für eigene Gedanken, lenkte gleichzeitig aber auch das Gespräch systematisch.

Diagnostische Fähigkeiten

Herr Fuhrmann bevorzugt diagnostische Verfahren der Gestalttheorie wie etwa das Malen von Bildern, Aufstellungsarbeit oder (Stuhl-)Arbeit mit den verschiedenen individuellen Persönlichkeitsanteilen („Inneres Team“). Darüber hinaus benutzt er neben der sorgfältigen Beobachtung des Klienten seine eigene emotionale Befindlichkeit als Resonanzkörper für die Gewinnung diagnostischer Erkenntnisse.

Mit Hilfe dieser Verfahren erkannte er

- die zentrale tiefenpsychologischen Ursache für seine beruflichen Probleme, nämlich das Autoritäts- bzw. Autonomieproblem, mit dessen biographischen Wurzeln der Klient sich allerdings nicht auseinandersetzen wollte,
- den Glaubenssatz, der ihn bisher gehindert hatte, mehr Eigeninitiative und Durchsetzungskraft zu entwickeln, nämlich dass schon alles irgendwie gut laufen würde,
- und die Ressourcen, die der Klient für die Lösung seines Problems nutzen konnte, nämlich seinen Ehrgeiz, seine analytischen Fähigkeiten, seine Innovationsfreude und seine mitmenschliche Feinfühligkeit.

Präferierte Interventionsverfahren und -tools

Hinsichtlich seiner Interventionen ist es Herrn Fuhrmann äußerst wichtig, immer in einem guten Kontakt zum Klienten zu sein, ihm wertschätzend zu begegnen, ihm niemals etwas aufzudrängen, sondern ihm nur das zu geben, was er ausdrücklich will, und deshalb grundsätzlich nur mit und niemals gegen seinen Widerstand zu arbeiten.

Im Einzelnen beherrscht Herr Fuhrmann eine große Breite verschiedener – vor allem gestalttheoretischer und systemischer – Interventionsverfahren und –tools. Zu erwähnen sind insbesondere die gezielte Gestaltung von Nähe und Distanz, zirkuläres Fragen, Visualisierungstechniken (z.B. Malen von Bildern), Sensibilisierung des Klienten für die Raum- und Körpererfahrung, differenziertes Feedback, wie der Coach den Klienten wahrnimmt und wie er sich im Umgang mit ihm selbst erlebt, und nicht zuletzt auch Aufträge, die der Klient in seinem Praxisfeld bewältigen soll und die in der jeweils nächsten Coaching-Sitzung systematisch besprochen werden.

Hamburg, den 02. 09. 2005



Das vorliegende Gutachten wurde auf Praxisrelevanz überprüft von

- Herrn Klauspeter Schulz, Leiter Personalentwicklung, GLOBUS Fachmärkte