

Prof. Dr. Harald Geißler

Holstenhofweg 85

22043 Hamburg

Telefon: +49 +40 65 41 28 40

Internet: [www.coaching-gutachten.de](http://www.coaching-gutachten.de)

E-Mail: [geissler@coaching-gutachten.de](mailto:geissler@coaching-gutachten.de)

# Coach-Gutachten

über

## Frau Marion Kaminski



Geb.: 04. 11. 1946

Marion Kaminski

PPM

Personal Power Management

Institut für strategisches Coaching

Tengstr. 24

80798 München

Tel.: +49 (0)89 – 271 9228

Fax : +49 (0)89 – 271 9192

Mobil : +49 (0)177 - 6053996

E-Mail: [PPM12@aol.com](mailto:PPM12@aol.com)

Internet: [www.strategisches-coaching.com](http://www.strategisches-coaching.com)

## I Zusammenfassende Gesamtbewertung

### **Auftreten und persönliche Wirkung**

Frau Kaminski wirkt sehr lebenserfahren und tritt mit ihrer gepflegten äußeren Erscheinung in Sprache, Blickkontakt, Körperhaltung, Gestik und Mimik lebendig und ausdrucksstark, gleichzeitig aber auch ruhig, sicher und sachbezogen-distanziert auf. Sie strahlt Lebensfreude, Empathie und zielorientiert-strukturierte Tatkraft aus, bei der sich vertrauensvoller Optimismus mit einem ausgeprägtem Realitätssinn und Blick für das pragmatisch Mögliche verbindet. Sie hört sorgfältig zu und kann vorliegende Stimmungen gut erfassen. Es fällt ihr leicht, anderen Menschen Mut für neue Sichtweisen zu machen und sie für aussichtsreiche Handlungsmöglichkeiten zu begeistern.

### **Ausbildung und Erfahrungen**

Nach einer Ausbildung als Kauffrau übernahm Frau Kaminski drei Jahre die Leitung einer Einzelhandelsfiliale, um mit diesen Erfahrungen in den folgenden sieben Jahren als Projektleiterin „Kommunikation“ in einem Projekt zu arbeiten, das sich mit der Sanierung von Stadtkernen befasste und dabei unter anderem auch Aspekte des Einzelhandels berücksichtigen musste. Dabei erkannte sie, dass sie besondere Fähigkeiten hat, anderen zu helfen, Kommunikationsbarrieren zu überwinden. Sie entschloss sich diese Fähigkeiten weiter auszubauen und dabei auch ungewöhnliche Wege zu gehen. Um psychologisch mit Menschen arbeiten zu können, absolvierte sie eine Ausbildung als Heilpraktikerin und qualifizierte sich in Hypnotherapie und NLP. 1984 – 89 arbeitete sie als freiberufliche Psychotherapeutin und dann als medizinische Leiterin eines Instituts für Hypnotherapie. 1989 gründete sie ein eigenes Unternehmen, das „Institut für Integrale Therapie“. Nach ersten Erfahrungen als Seminar-Assistentin bemerkte sie schnell, dass sie die Kombination von psychotherapeutischer Arbeit und der Anleitung zur praktischen Bewältigung u.a. auch beruflicher Probleme besonders fasziniert. Sie nahm deshalb Kontakt zur Akademie für Führungskräfte auf, um dort ab 1994 regelmäßig als Trainerin für Interpersonelle Kommunikation, Rhetorik, Dialektik und Kommunikationsprozesse im Projektmanagement zu arbeiten. Diese Erfahrungen motivierten sie, das Angebot ihres Instituts zu erweitern und 1996 das „Institut für strategisches Coaching“ zu gründen. Beide Institute befinden sich unter dem Dach von PPM Personal Power Management, deren Anspruch und Ziel es ist, Menschen in Umbruchsituationen zu begleiten. Während sich die Arbeit im „Institut für Integrale Therapie“ vor allem mit der intrapsychischen Lösung von Konflikten und der Arbeit an den psychischen Hintergründen befasst, konzentriert sich die Arbeit im „Institut für strategisches Coaching“ auf rationale Verhaltens- und Lösungsansätze unter Einbeziehung und Berücksichtigung der Anforderungen des jeweiligen Umfelds.

### **Die drei größten Stärken als Coach - Selbstbild**

1. „Ich kann sehr gut komplexe Situationen erfassen und erkennen, welche Position der Klient in ihr einnimmt.“
2. „Auf der Grundlage dieser Erkenntnis kann ich punktgenau Fragen stellen.“
3. „Ich kann das Potenzial von Klienten sehr schnell erkennen und zur Entfaltung bringen.“

### **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](http://www.coaching-gutachten.de)) unter „Grundlagen → Kompetenzprofile und Beurteilungskriterien“ einsehbar.

Frau Kaminski weist für Einzel-Coaching ein Kompetenzprofil auf, das ein hochwertiges Coaching vor allem in den thematischen Bereichen „Führungskräfte in neuer Position“ und „Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung“ erwarten lässt. Ihr Coaching zeichnet sich insbesondere durch folgende Merkmale aus:

1. Frau Kaminski kann ihre Klienten motivieren und gegebenenfalls auch begeistern, neue Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten zu erproben, und sie auf ihrem Weg mit viel Ruhe und Geduld umsichtig begleiten. Sie achtet darauf, sich dabei nicht von eigenen Interessen und Fragestellungen leiten zu lassen.
2. Frau Kaminski hat einen praxiserprobten Blick für das organisationale Umfeld ihrer Klienten, für ihre persönlichen Potenziale und für situationsangemessene Handlungsperspektiven und Problemlösungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang kann sie auch komplizierte Zusammenhänge differenziert aufschlüsseln und übersichtlich strukturieren.
3. Frau Kaminski kann sich auf ihre Klienten gut einstellen und zu ihnen nicht zuletzt aufgrund der persönlichen Reife, die sie im Umgang mit ihren eigenen vielfältigen Berufs- und Lebenserfahrungen entwickelt hat, eine vertrauensvolle Beziehung entwickeln und halten.

### **Überprüfte (aktuelle) Referenzen**

Bei den folgenden Referenzen handelt es sich um Personen, deren Coaching nicht von ihrer Organisation bezahlt wurde.

1. Robert R. Kessler Themenfelder des Coachings waren
  - Potenzialidentifikation und Karriereplanung nach einer Veränderung im Music-Business
2. Stefan Kneip: Themenfelder des Coachings waren
  - Die ersten 100 Tage (als technischer Consultant in einer Unternehmensberatung, die auf technische Probleme spezialisiert ist)
  - Potenzialidentifikation
  - Sinn und persönliche Ziele

### **Empfehlenswerte Einsatzgebiete – Einschätzung des Gutachters**

Frau Kaminski ist im Rahmen von Einzel-Coaching und coachingbasierten Seminaren vor allem für Menschen in Umbruchsituationen zu empfehlen, die neben psychologischem Verständnis die Coachingfähigkeit wertschätzen, Mut machen und begeistern zu können und Geduld zu haben. Bevorzugte Thematiken sind:

- Führungskräfte in neuer Position
- Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung
- Sinn, Motivation, Work-Life-Balance

## **Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels**

Das untersuchte Praxisbeispiel bezieht sich auf eine Führungskraft (Vertriebsleiter) eines international operierenden mittelständischen Unternehmens. Das Coaching fokussierte die Thematiken:

- Sinn, Motivation,
- Berufliche Neuorientierung (innerhalb des Unternehmens)

## II Allg. Informationen

### Berufsausbildung

- 1963 - 66 Berufsausbildung als Kauffrau  
 2004 Postgraduiertenstudium „Kommunikation, Rhetorik und Konfliktmanagement“ an der Ruhr-Universität Bochum

### Coachingrelevante Aus- und Fortbildungen

- 1980 – 82 Ausbildung als Heilpraktikerin bei der Schule des Verbandes deutscher Heilpraktiker (140 Tage)  
 1982 – 84 Weiterbildung in Hypnotherapie bei Hubert Scharl, Burghard Peter (München) (21 Tage)  
 1982 – 84 Weiterbildung in NLP bei Dr. Günther Bayer (21Tage)  
 2004 Coachingausbildung bei Coaching Academy CIP München (140 Std.)

### Inanspruchnahme von Supervision (laut Selbstauskunft)

Regelmäßige Supervision (alle 2 Monate)

### Berufserfahrung

- 1970 – 73 Filialleitung im Einzelhandel  
 1974 – 81 Projektleitung „Kommunikation“ in einem Projekt der Stadtkernsanierung  
 1982 – 84 freiberufliche Psychotherapeutin (HPG)  
 1984 – 86 freiberufliche Chefspsychotherapeutin (HPG)  
 1986 – 89 medizinische Leitung des Instituts für Hypnoseforschung München  
 seit 1989 Gründung des Instituts für Integrale Therapie (München)  
 seit 1994 freie Trainerin bei der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft  
 1996 Gründung des PPM, Institut für strategisches Coaching

### Berufliche Aktivitäten (laut Selbstauskunft)

Die beruflichen Aktivitäten verteilen sich 2004 und 2005:

- 50% Training
- 30% Coaching
- 20% Psychotherapie

2004 und 2005 insgesamt ca. 25 Klienten im Einzel-Coaching, davon

- 40 % Geschäftsführer mittelständischer Unternehmen (500 - 3.000 MA)
- 30 % Fachkräfte
- 30% Mittlere Führungskräfte von Großunternehmen

### **Bevorzugte Praxisfelder (laut Selbstauskunft)**

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

1. Führungskräfte in neuer Position (Einzel-Coaching)
2. Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung (Einzel-Coaching)
3. Sinn, Motivation, Work-Life-Balance (Einzel-Coaching)
4. Coachingbasierte Führung (coachingbasierte Seminare)
5. Persönlichkeitsentwicklung (coachingbasierte Seminare)
6. Führung in Changeprozessen (Einzel-Coaching)
7. Placement (coachingbasierte Fachberatung)
8. Konflikt-Coaching einzelner Arbeits- bzw. Projektgruppen
9. Coachingbasierte Fachberatung: PE/OE, Changeprozesse
10. Train-the-Trainer (coachingbasierte Seminare)

### **Bevorzugtes Coaching-Setting beim Einzel-Coaching**

- Setting 1: In der Regel 10 Sitzungen à 1-3 Std. im Abstand von 2-3 Wochen (ggf. zusätzlich Telefon-Coaching)
- Setting 2: Einmalig (ggf. mit Wiederholung) 2 ½ Tage im Block (Freitag bis Sonntag)

### III Untersuchtes Praxisbeispiel

#### Untersuchtes Praxisfeld

Das untersuchte Praxisbeispiel bezog sich auf einen Vertriebsleiter eines mittelständischen internationalen Unternehmens (500 - 3.000 MA). Inhaltlich ging es um folgende Thematiken:

- Sinn, Motivation,
- Berufliche Neuorientierung (innerhalb des Unternehmens)

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

Klient:	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ca. 40 in einem internationalen mittelständischen Unternehmen</li><li>▪ Vertriebsleiter</li></ul>
Anlass des Coachings und Art des Kontraktes:	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Eigeninitiative</li><li>▪ Möglicher Wechsel nach Fernostasien</li></ul>
Ziel des Coachings:	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Entscheidungskklärung bzgl. aktueller und zukünftiger beruflicher Weiterentwicklung in dem Unternehmen</li></ul>
Setting:	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nach Telefoninterview und Erstgespräch neun Sitzungen à 2-3 Stunden</li><li>▪ Die Kosten für das Coaching trug der Klient selbst</li></ul>
Eingereichte Unterlagen:	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Differenzierte Protokolle aller neun Sitzungen</li><li>▪ Videoaufnahme (30 Minuten) und Abschrift der sechsten Sitzung</li></ul>

#### Auftragsklärung

Der Klient kannte Frau Kaminski von einem Seminar, das er bei ihr besucht hatte. Er nahm eigeninitiativ den Kontakt zu ihr auf, um Unterstützung zu bekommen bei der Vorbereitung auf ein Auswahlverfahren, das er durchlaufen wollte, um eine Stelle in Südostasien anzunehmen. In diesem Zusammenhang wollte er Klärungshilfe bezüglich seiner generellen beruflichen Zukunft bekommen.

#### Aufgabenstellung des untersuchten Praxisbeispiels

Der Klient litt an einem Ambivalenzproblem, weil ihm einerseits Sicherheit ein höchster Wert war, er andererseits aber auch umfangreiche Freiheiten für die Entfaltung seiner wissenschaftlichen und künstlerischen Begabungen haben wollte. Die Aufgabenstellung des

Coachings bestand deshalb darin, den Klienten bei der Klärung der Frage zu helfen, was er mit Blick auf seine weitere berufliche Zukunft will, und ihn anschließend bei der Umsetzung seiner Absichten zu unterstützen. Als eine besondere Herausforderung musste in diesem Zusammenhang beachtet werden, dass in dem organisationalen Umfeld des Klienten nicht offen kommuniziert wurde und dass auch der Klient selbst sich in dieser Hinsicht schwer tat.

### **Kontakt zum Klienten**

Die eingereichte Videoaufnahme macht deutlich, dass Frau Kaminski einen guten Kontakt zu dem Klienten hatte, dem es seinerseits nicht leicht fiel, einen guten Kontakt zu sich selbst zu haben. Das war dadurch zu erkennen, was daran zu erkennen war, dass er viel redete, ohne sich dabei mit seiner eigenen Betroffenheit und Befindlichkeit zu erkennen zu geben.

### **Diagnostische Fähigkeiten**

Frau Kaminski hat in dem untersuchten Fall vor allem die Methode des zirkulären Fragens eingesetzt und den Klienten hinsichtlich seiner verbalen und vor allem auch nonverbalen Reaktionen (Stimmlage, Stimmführung) genau beobachtet. Sie kam zu der Erkenntnis, dass die berufliche Ambivalenzproblematik und die erdrückende Selbstdisziplinierung des Klienten ihre Wurzeln in seiner persönlichen Lebensgeschichte hatten. Denn er wurde in einer Familie groß, die ihn unter einen starken Erwartungs- und Anpassungsdruck setzte und ihm keinerlei Unterstützung und Förderung bot, seine eigenen Interessen hinreichend zur Sprache und Geltung zu bringen. Das hatte zu Folge, dass bestimmte Persönlichkeitsanteile zurückgedrängt wurden und es ihm schwer fiel, in seinem beruflichen Alltag und mit Blick auf seine berufliche Zukunft Zugang zu jenen Anteilen zu bekommen, sie in seine Gesamtpersönlichkeit zu integrieren und sie systematisch zur Entfaltung zu bringen.

### **Präferierte Interventionstechniken und -Tools**

In dem untersuchten Praxisbeispiel konfrontierte Frau Kaminski den Klienten mit seiner Tendenz, nicht Stellung zu beziehen und sich nicht klar zu erkennen zu geben, indem sie direkte Fragen stellte und auf eine klare Beantwortung drängte bzw. weiter nachfragte, was den Klient dazu brachte, auszuweichen zu antworten. Weiterhin konfrontierte sie ihn mit Widersprüchlichkeiten seiner Aussagen. Auf diese Weise half sie ihm, seine Ambivalenzproblematik tiefgreifender zu erkennen und erste Schritte zu unternehmen, diese zu überwinden. Zu diesem Zweck arbeitete sie mit dem Modell des „Inneren Teams“ und entsprechenden Visualisierungstechniken und ermutigte ihn, intensiver Zugang zu eigenen Vorstellungen und inneren Bildern zu bekommen.

Insgesamt ist sie der Auffassung, dass man mit Coachingmethoden ähnlich umgehen sollte wie mit dem Besteck beim Essen. Wenn man sicher zugreifen kann, dann „sitzt“ es auch. Dieses „Sitzen“ lässt sich, so ihre Meinung, allerdings nachher schwer erklären. Auf dieser Grundlage bevorzugt sie Methoden der Gestalt- und Hypnotherapie sowie ausgewählte NLP-Methoden (mirroring, pacing, leading).

Hamburg, den 01. 02. 2006



Prof. Dr. Harald Geißler

Das Gutachten wurde auf Praxisrelevanz überprüft von

- Frau Dipl.-Psychologin Silvana von Hayn, Leiterin Führung, Managemententwicklung und Vertrieb der Deutschen Telekom.