

Aktualisiertes

Coach-Gutachten

über

Herrn Ralph Schlieper-Damrich



Geb.: 02. 10. 1961

Ralph Schlieper-Damrich

Perspektivenwechsel GmbH
Gesellschaft für Kulturentwicklung und Führungsberatung
Köhlerberg 3
86456 Lützelburg/Augsburg Tel. **08230 7010-25**
Fax 08230 7010-29

e-Mail office@perspektivenwechsel.de

web www.perspektivenwechsel.de

I Zusammenfassende Gesamtbewertung

Auftreten und Persönliche Wirkung

Herr Schlieper-Damrich tritt in Sprache, Gestik und Mimik sehr selbstsicher und persönlich zugewandt auf. Sein Blickkontakt ist ruhig und sicher. Er kann gut zuhören und mit großer intellektueller Wendigkeit schnell und souverän komplexe personale, zwischenmenschliche und organisationale Situationen erfassen und klar strukturiert darstellen. Es fällt ihm leicht, sich in die Situation anderer Menschen nicht nur intellektuell, sondern auch sehr feinfühlig hineinzuversetzen.

Ausbildungen und Erfahrungen

Herr Schlieper-Damrich hat das 1983 begonnene Universitätsstudium der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre, Soziologie und Sozialpsychologie 1987 als Dipl.-Kaufmann abgeschlossen und anschließend Leitungsfunktionen in der Führungskräfte- und Kulturentwicklung eines Großhandelsunternehmens, eines Mischkonzerns und eines Pharmaunternehmens sowie der Geschäftsführung einer Business-School übernommen. Bevor er sich 2000 als Coach, Trainer und Berater selbstständig machte, absolvierte er eine zweijährige Coachingausbildung und reichte diese 2001 und 2002 mit Kenntnissen in Psychodrama und Familien- und Organisationsaufstellung an.

Die drei größten Stärken als Coach (Selbstbild)

1. „Ich kann mich gut in die systemischen Zusammenhänge des Klienten hineinversetzen.“
2. „Ich besitze ein umfangreiches Repertoire an Interventionsmöglichkeiten.“
3. „Prozessklarheit hinsichtlich der Mehrerecksbeziehung zwischen dem Klienten, Auftraggeber und Peers“

Die 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.)

Herr Schlieper-Damrich weist für Einzel-Coaching ein Kompetenzprofil auf, das ein hochwertiges Coaching erwarten lässt und sich insbesondere durch folgende Merkmale auszeichnet:

1. Herr Schlieper-Damrich kann den Klienten, seine aktuelle Herausforderung/Problematik, sein vorliegendes Potenzial und sein organisationales Umfeld sensibel und gut strukturiert wahrnehmen und die vorliegenden Zusammenhänge differenziert analysieren und mit klaren einfachen Worten übersichtlich darstellen. Er arbeitet vorrangig kognitiv-analytisch, achtet aber grundsätzlich auf einen guten emotionalen Kontakt zum Klienten.

2. Vor allem mit Hilfe seiner ausgefeilten Fragetechnik (bei der die Methode des systemischen Fragens von ganz besonderer Bedeutung ist) und ggf. auch durch den gezielten Einsatz von Tests, die er professionell beherrscht, gelingt es ihm, dem Klienten Zugang zu tiefgreifenden Selbsterkenntnissen zu ermöglichen.
3. Herr Schlieper-Damrich arbeitet auf der Grundlage einer sorgsam geprüften Rahmen- und Auftragsklärung konsequent ergebnisorientiert und kann dabei auf ein reiches Repertoire an vor allem systemischen Interventionen zurückgreifen. Er setzt sie selbstkritisch-reflektiert und mit hohem Verantwortungsbewusstsein ein.

Überprüfte (aktuelle) Referenzen

- Autoliv GmbH (Branche: Automotiv)
 - mittlere Führungskraft - Coaching-Thematiken „Organisationale Kräftedynamik und Machkampf“ und „extreme persönliche Belastungen“
- EnBW Service GmbH (Branche: Energie)
 - Obere Führungskraft (1 Ebene unter Vorstand) - Coaching-Thematik: „Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung“
- Aventis Pharma Deutschland GmbH (Branche: Pharma)
 - Mittlere Führungskraft (Projektleiter) – Coaching-Thematiken: „Mitarbeiterführung“, „Konfliktmanagement“, „Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung“

Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels

Das untersuchte Praxisbeispiel bezieht sich auf das Einzel-Coaching einer mittleren Führungskraft (mit Projektleitungsfunktion) eines Großunternehmens (> 3000 MA). Coachingthematiken waren:

- Selbstmanagement/Selbstorganisation
- Konfliktmanagement
- Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung

Vor allem unter Einsatz der Methoden systemischen Coachings konnte Herr Schlieper-Damrich dem Klienten helfen, seine Problematik tiefgreifend zu erkennen und nachhaltig zu bearbeiten. Das ist ihm vor allem dadurch gelungen,

- dass er dem Klienten viel Raum gegeben hat und sich ihm mit viel Aufmerksamkeit und persönlicher Wertschätzung zugewandt hat,
- dass er ihm mit der Fokussierung auf kognitiv-intellektuelle Arbeit die emotionale Sicherheit gegeben hat, die er dringend brauchte, um Vertrauen zu finden,
- und dass er mit Hilfe einer „Zeitreise in die Vergangenheit“ den Klienten sehr diskret und feinfühlig zu den lebensgeschichtlichen Wurzeln seiner Problematik hingeführt hat.

Preisgestaltung

Herr Schlieper-Damrich hat einen Stunden-/Halbtagesatz von 235 / 875 Euro.

II Allg. Informationen

Akademische Ausbildung

- 1983 – 87 Studium der Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Soziologie und Sozialpsychologie, Abschluss: Dipl.-Kaufmann

Ausbildung als Coach

- 1996 – 98 Coachingausbildung durch Horst Rückle und sein Team
- 2001 16 Tage Fortbildung Psychodrama beim „Institut für Psychodrama“ (München)
- 2002 24 Tage Fortbildung in Familien- und Organisationsaufstellung bei Prof. Franz Ruppert (Katholischen Stiftungsfachhochschule München)

Supervision und Weiterbildung (laut Selbstauskunft)

Herr Schlieper-Damrich lässt sich bezüglich jedes dritten Klienten supervidieren.

Berufserfahrung

- 1987 – 91 Leiter Gesamtschulungsbereich bei einem internationalen Großhandelsunternehmen
- 1991 – 94 Seminarleiter einer Führungskräfteakademie eines internationalen Mischkonzerns
- 1994 – 96 Gründungsgeschäftsführer einer Business-School (Europa-Akademie für Führungskräfte)
- 1996 – 99 Bereichsleiter für Führungskräfteentwicklung und Kulturentwicklung bei einem franz. Pharmakonzern
- ab 2000 selbständig als Coach und Berater

Coachingerfahrungen und -aktivitäten

Herr Schlieper-Damrich arbeitet seit 1997 als organisationsinterner Coach und seit 2000 als selbstständiger Coach.

- 2000 – 2002 verteilten sich (nach eigenen Angaben) seine beruflichen Aktivitäten (unter zeitlichen Gesichtspunkten) folgendermaßen:
 - 20 % Training (v. a. im Bereich Mitarbeiterführung)
 - 20 % Unternehmenskulturberatung
 - 30 % Einzelcoaching
 - 10 % Projektcoaching
 - 20 % Lehrcoaching
- Im Jahr 2003 ergab sich folgende Verteilung:

- 30 % Training (v. a. im Bereich Mitarbeiterführung)
- 20 % Unternehmenskulturberatung
- 30 % Einzel-Coaching
- 20 % Lehr-Coaching

- Im Jahr 2004 ergab sich folgende Verteilung:
 - 25 % Training (v. a. im Bereich Mitarbeiterführung)
 - 20 % Unternehmenskulturberatung
 - 30 % Einzel-Coaching
 - 10 % Projekt-Coaching
 - 25 % Lehr-Coaching

Überblick über die Personen, die Herr Schlieper-Damrich (nach eigenen Angaben) in den Jahren 2002 und 2003 gecoacht hat:

- 5 FK der obersten Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung)
 - davon 2 in großen Unternehmen > 3000 MA
 - 1 in mittleren Unternehmen > 500 MA
 - 2 in kleinen Unternehmen < 500 MA
- 11 FK der zweit-obersten Führungsebene (Bereichsleiter)
 - davon 4 in großen Unternehmen > 3000 MA
 - 4 in mittleren Unternehmen > 500 MA
 - 3 in kleinen Unternehmen < 500 MA
- 10 FK (Abteilungsleiter, Spezialisten ohne Personalverantwortung)
 - davon 6 in großen Unternehmen > 3000 MA
 - 3 in mittleren Unternehmen > 500 MA
 - 1 in kleinem Unternehmen < 500 MA
- 2 Oberärzte
- 8 x (Projektleiter/Projektmitarbeiter)
 - davon 6 in großen Unternehmen > 3000 MA
 - 2 in mittleren Unternehmen > 500 MA
- 7 Nachwuchskräfte
 - davon 4 in großen Unternehmen > 3000 MA
 - 2 in mittleren Unternehmen > 500 MA
 - 1 in kleinem Unternehmen < 500 MA

Überblick über die Personen, die Herr Schlieper-Damrich (nach eigenen Angaben) im Jahr 2004 gecoacht hat.

- 2 FK der obersten Führungsebene (Vorstand, Geschäftsführung), davon:
 - 1 FK in mittleren Unternehmen (< 500 MA)
 - 1 FK in kleinen Unternehmen (> 500 MA)
- 4 FK der zweitobersten Führungsebene (Bereichsleiter), davon:
 - 3 FK in großen Unternehmen (> 3000 MA)
 - 1 FK in mittleren Unternehmen (> 500 MA)
- 3 FK (Abteilungsleiter, Spezialisten ohne Personalverantwortung), davon:
 - 2 FK in großen Unternehmen (> 300 MA)
 - 1 FK in kleinem Unternehmen (< 500 MA)
- 1 Chefarzt
- 1 Steuerberater
- 5 Projektleiter, davon 2 in großen Unternehmen (> 3000 MA)

- 2 Nachwuchskräfte in großen Unternehmen (> 3000 MA)

Wesentliche Branchen: Energie, Pharma, Automobilzulieferung, IT, Mischkonzerne, Papier, Medien, Handel, Consulting, Rückversicherung, Kreditinstitute, Bildung, Nahrungsmittel.

Bevorzugte Praxisfelder (laut Selbstauskunft)

(Die Reihenfolge der genannten Praxisfelder spiegelt den quantitativen Umfang der Coachingaktivitäten in den letzten drei Jahren wider)

- Einzel-Coaching
 - Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
 - Mitarbeiterführung
 - Selbstmanagement/Selbstorganisation
 - Persönliche Potenzialentfaltung und Entwicklungsplanung
 - Konfliktmanagement
 - Interimsmanagement
- Gruppen-Coaching
 - Team-Coaching
 - Konflikt-Coaching für Arbeits- und Projektgruppen

Bevorzugtes Coaching-Setting

- 4 - 6 Sitzungen á 4 Stunden im Abstand von 2 – 12 Wochen; (ggf. wird der Vorgesetzte des Klienten als Beobachter in das Coaching mit einbezogen)

III Untersuchtes Praxisbeispiel

Untersuchtes Praxisfeld

Einzelcoaching einer mittleren Führungskraft mit Projektleitungsfunktion in den thematischen Bereichen

- Selbstmanagement/Selbstorganisation
- Konfliktmanagement
- Potenzialidentifikation und persönliche Entwicklungsplanung

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

Klient:	<ul style="list-style-type: none"> • Mitte 30 • Führungskraft auf mittlerer Ebene mit Projektleitungsfunktion, Experte, Wissensmonopolist im Unternehmen
Anlass des Coaching / Art des Kontraktes:	Konsequenz aus AC-Rückmeldung / Entwicklungscoaching
Ziel des Coaching:	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Verhaltensoptionen • Abbau von Angst vor kritischem Feedback
Setting:	<ul style="list-style-type: none"> • 3. Sitzung von insgesamt vier 4-stündigen Sitzungen • Die Kosten hierfür trägt das Unternehmen
Eingereichte Unterlagen:	<ul style="list-style-type: none"> • Tonbandaufzeichnung der 3. Sitzung (360 Min.) • Erinnerungsprotokolle mit integrierter Prozessanalyse von allen 4 Sitzungen

Aufgabenstellung des untersuchten Praxisbeispiels

Dem Klienten fällt es schwer, Zugang zu seinen Gefühlen zu finden und diese in sein Handeln zu integrieren. Das gilt vor allem für negative Gefühle wie Ärger, Wut und Aggression. Es gibt Anzeichen dafür, dass eine wesentliche Ursache hierfür in einer nicht hinreichend bearbeiteten (leichten) narzistischen Störung infolge kindlicher Verlassenserfahrungen liegt. Angesichts dieser Problematik ist es wichtig,

- dass der Coach das Vertrauen des Klienten dadurch gewinnt und hält, dass er den Klienten betont auf dem Gebiet anspricht, auf dem er sich besonders sicher fühlt, nämlich der intellektuellen Reflexion und Analyse.
- Wenn der Klient genügend Vertrauen zum Coach aufgebaut hat, erscheint es notwendig, ihn mit seiner Lebensgeschichte zu konfrontieren, um dort die tieferen Ursachen

für seine – beruflich ihn behindernde – Problematik zu finden und auf diese Weise nachhaltig lösen zu können.

- Aufgrund der vorliegenden biographischen Problematik erscheint es ratsam, mit dem Klienten und seinem Widerstand sehr kleinschrittig und geduldig zu arbeiten und einen guten Kontakt zu ihm zu haben, sodass er sich vom Coach immer gut verstanden fühlt.
- Ziel bzw. ein höchster Anspruch wäre dabei, dass der Coach dem Klienten hilft, seine abgespaltenen Gefühle in seine Persönlichkeit bzw. in sein privates und berufliches Handeln zu integrieren.

Kontakt zum Klienten

Das Abhören des Tonbandmitschnittes macht deutlich, dass Herr Schlieper-Damrich auf der Grundlage des „aktiven Zuhörens“ mit seinem Klienten in engem Kontakt steht. Es ist ein Kontakt, der sich im wesentlichen im Medium kognitiver Arbeit bzw. intellektueller Überlegungen entfaltet. Herr Schlieper-Damrich hat dabei die Fähigkeit, sich einerseits sehr weitgehend zurückzunehmen, andererseits jedoch an passenden Stellen klar strukturierend einzugreifen und dem Gespräch eine zielführende Richtung zu geben.

Diagnostische Fähigkeiten

Herr Schlieper-Damrich ist qualifiziert, mit diagnostischen Instrumenten wie z. B. dem „DNLA Erfolgsfaktor Sozialkompetenz“ zur Messung emotionaler Intelligenz oder dem MBTI, DISG oder HDI zu arbeiten. Für ihn ist dabei jedoch entscheidend, dass der Klient sein Problem selbst richtig und tiefgreifend erkennt. Dabei hilft er ihm mittels einer differenzierten Fragetechnik, die sich an der systemischen „Coaching-Philosophie“ des „zirkulären Fragens“ orientiert. Sein Anspruch ist nicht, mit seiner Diagnostik dem Klienten immer ein paar Schritte voraus zu sein, und er legt wenig Wert darauf, den Klienten besser zu verstehen als dieser sich selbst versteht. Diagnostik ist für Herrn Schlieper-Damrich vielmehr vorrangig ein rationaler bzw. kognitiver Erkenntnisprozess, den er zusammen mit dem Klienten vollzieht, und zwar in einem Dialog, bei dem er dem Klienten mittels seiner Fragetechnik hilft, sich selbst besser zu verstehen.

Mit Hilfe dieser Methode arbeitet Herr Schlieper-Damrich zunächst an Oberflächenphänomenen der (im AC diagnostizierten) Führungsschwäche des Klienten, um sich dann der zugrunde liegenden Kernproblematik zuzuwenden, nämlich der latenten Aggressivität des Klienten. Mit Hilfe einer Zeitreise gelingt es, ihre lebensgeschichtlichen Ursachen zu entdecken und zu erkennen, wie sie für den Klienten zu einem wesentlichen Verursachungsfaktor für seine – vermeintliche – Führungsschwäche geworden ist und ihn in seinem beruflichen Alltag belastet. In diesem Zusammenhang kommt Herr Schlieper-Damrich zu einer Vielzahl tiefgreifender und differenzierter Einzelerkenntnisse.

Präferierte Interventionstechniken/Tools

Wie bereits im Zusammenhang mit seinen diagnostischen Fähigkeiten angesprochen, greift Herr Schlieper-Damrich auf ein breites Repertoire an Methoden systemischer Beratung zurück, die er sicher beherrscht. Das gilt vor allem für die Technik des „zirkulären Fragens“. Aber auch andere Methoden, wie z. B. Organisationsaufstellungen, „Zeitreisen“ in die Vergangenheit bzw. Zukunft setzt er gerne ein.

Hamburg, den 14. 05. 2004

1. Aktualisierung am 05. 04. 2005



(Prof. Dr. Harald Geißler)

Das vorliegende Gutachten wurde auf Praxisrelevanz überprüft von

- Herrn Frank Galefski, Leiter Personalmanagement, Georg Fischer Fahrzeugtechnik AG
- und Herrn Manuel Helten, Leiter Bildungsbereiche der Deutschen Versicherungsakademie (DVA).