

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
Thomas Dietz**



Geb.: 08.01.1959

Thomas Dietz
Dietz Training und Beratung
Koempelstr. 10
82340 Feldafing
Tel.: 08157 - 6140
Fax: 08157 - 6150
e-Mail: contact@dietz-training.de
Internet: www.dietz-training.de

I Zusammenfassende Gesamtbewertung

Auftreten und persönliche Wirkung

Herr Dietz hat ein sehr natürliches Auftreten und vermittelt den Eindruck einer reifen, lebendigen und reflektierten Persönlichkeit. Er hört feinfühlig und emotional zugewandt zu und bringt sich mit seiner Persönlichkeit authentisch ein. Es fällt ihm leicht, das Gespräch so zu führen, dass sich seine Gesprächspartner gut verstanden fühlen. Grund hierfür ist nicht zuletzt seine gute Balance zwischen Zurückhaltung und Souveränität, Gelassenheit und Aufmerksamkeit, persönlicher Verbundenheit und objektivierender Distanziertheit. Seine lebendigen Augen und seine lebhafte Mimik signalisieren, dass er alles sehr intensiv wahrnimmt und es nicht nur intellektuell, sondern auch emotional genau verarbeitet. Das Wichtigste ist ihm dabei, mit seinem Gesprächspartner in einem vertrauensvollen Kontakt zu sein. Das ist für ihn die Grundlage für Gespräche, die schnell die Sphäre des Oberflächlichen verlassen, ohne dabei jedoch gezogene Grenzziehungen infrage zu stellen. Er beeindruckt dadurch, dass er die äußere Wirklichkeit um ihn herum und die innere Wirklichkeit in ihm selbst offen, schnell und facettenreich-differenziert wahrnimmt und beiden emotional und intellektuell sehr präsent und lebendig als selbstbewusster Dialogpartner begegnet.

Ausbildungen und Erfahrungen

Ein Blick auf seine Berufsbiographie macht deutlich, dass er sein Leben darauf ausgerichtet hat, im Rahmen seiner Möglichkeiten Mitverantwortung für soziale und gesellschaftliche Verhältnisse zu übernehmen. 1977 – 84 hat er Medizin studiert und sich auf das Gebiet der Psychotherapie spezialisiert. Diesen Beruf hat er allerdings nicht lange ausgeübt. Denn schon während seiner Weiterbildung zum ärztlichen Zusatztitel Psychotherapie 1984-91 erkannte er, dass ihm Prophylaxe sehr viel wichtiger ist als Heilung und dass dem Training psycho-sozialer Fähigkeiten bzw. emotionaler Intelligenz vor allem von Führungskräften eine zentrale Bedeutung zukommt. Aus diesem Grund ließ er sich in verschiedenen Richtungen der Psychotherapie ausbilden. Zu erwähnen sind hier vor allem seine umfangreichen Weiterbildungen in tiefenpsychologisch-psychodynamischen Verfahren, seine reflektierten Selbsterfahrungen mit Gestalttherapie und analytischen Verfahren sowie verschiedene systemische Ausbildungen. Seit 1990 arbeitet er als selbstständiger Trainer, Berater und Coach und hat sich dort vor allem auf die Entwicklung emotionaler Intelligenz spezialisiert. Seit 2000 ist er mit diesem Spezialgebiet in Deutschland und USA in der Weiterbildung von Trainern, Coaches und Psychotherapeuten tätig.

Die drei größten Stärken als Coach – Selbstbild

1. „Tiefe der Arbeit: Die Fähigkeit, mit der inneren Organisation der Persönlichkeit zu arbeiten. Dem Klienten helfen, kognitiv verstehend und emotional erlebend, einen sicheren Zugang zu seiner Innenwelt zu bekommen. Das beinhaltet, die wesentlichen und steuernden Anteile seiner Persönlichkeit zu erkennen, in ihrer Wechselwirkung zu verstehen und diese Anteile besser zu integrieren und weiterzuentwickeln.“

2. „Zugang bekommen: Die Fähigkeit, sich in den Klienten einzufühlen, einen vertrauensvollen Kontakt zu schaffen und im Vorgehen seine Lernbereitschaft mit vielseitigem und angemessen ungewöhnlichem Vorgehen zu stimulieren.“
3. „Komplexität berücksichtigen: Die Fähigkeit, verschiedene Systemebenen zu erkennen und in die Arbeit einzubeziehen. Dazu gehört die Kreativität, sie mit ein-gängigen bildhaften Metaphern verstehbar und erlebbar zu machen.“

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

1. Herr Dietz hat die Fähigkeit, sich sowohl gedanklich-intellektuell wie auch emotional in den Klienten hinein zu versetzen. Auf der Grundlage personaler Wertschätzung und unterstützt durch Methoden intellektueller Selbsterkenntnisarbeit und emotionalen Selbsterlebens kann er helfen, bisher wenig erkannte bzw. unbewusste Persönlichkeitsanteile klarer zu erkennen und sie – nach einer kritischen Überprüfung und Weiterentwicklung – besser in die eigene Persönlichkeit zu integrieren.
2. Herr Dietz hat ein höchst anspruchsvolles Qualitätsbewusstsein hinsichtlich der Klientenwahrnehmung und Diagnostik sowie seiner Kommunikations- und Beziehungsgestaltung bzw. Prozess- und Ergebnisorientierung. Er hat eine differenzierte Vorstellung seiner eigenen Wahrnehmungs-, Interpretations- und (emotionalen) Reaktionsmuster und achtet sorgfältig darauf, nicht unbewusst vorgefertigte Realitätsvorstellungen, Bewertungsmaßstäbe oder eigene Glaubenssätze an den Klienten heranzutragen, sondern dessen Selbstfindung und -entfaltung zu dienen.
3. Herr Dietz beherrscht eine Vielzahl analoger Interventionsverfahren und hat elaborierte Fähigkeiten, auch komplizierte psychologische Zusammenhänge verständlich darzustellen. Auf dieser Grundlage arbeitet er systematisch ergebnisorientiert.

Überprüfte (aktuelle) Referenzen

- Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft
 - Einzel-Coaching - Führungskräfte 1 Ebene unter Vorstand und mittlere Führungskräfte – Coachingthemen: „Selbstmanagement/Selbstorganisation“, „Sinn, Motivation, Work-Life-Balance“, „Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen“, „Mitarbeiterführung“, „organisationale Kräftedynamik. Machtkämpfe“
 - Coachingbasiertes (Seminar-)Training für mittlere/untere Führungskräfte / Sachbearbeiter Thematik: „Persönlichkeitstraining“ und „Emotionale Intelligenz“
 - Coaching-Weiterbildung für Personalentwickler

- HARTING Electronics GmbH & Co. KG
 - Einzel-Coaching - Führungskraft 1 Ebene unter Vorstand – Coachingthemen: „Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen“, „Mitarbeiterführung“, „organisationale Kräftedynamik, Machtkämpfe“
- Haus Lämmerbuckel - DaimlerChrysler Bildungszentrum
 - Coachingbasiertes Training im Seminar für mittlere/untere Führungskräfte / Sachbearbeiter – Thematik: „Emotionale Intelligenz“ und „Change Management“

Untersuchtes Praxisbeispiel

Das untersuchte Praxisbeispiel bezieht sich auf eine Führungskraft unterhalb der Vorstandsebene eines Großunternehmens (> 3000 MA). Coachingthemen waren

- Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
- Selbstmanagement/Selbstorganisation
- Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen

Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels

Auf der Grundlage eines guten Klientenkontaktes gelang es dem Coach durch feinfühlige und zielstrebigen Arbeit, den Klienten für wichtige Selbsterkenntnisse zu öffnen, die er in seinem Berufsalltag nutzbringend einsetzen konnte.

Preisgestaltung

Herr Dietz hat einen Stundensatz von 200 €

II Allg. Informationen

Akademische Ausbildung

- 1977 – 84 Medizinstudium
- 1991 Ärztlicher Zusatztitel für Psychotherapie

Coachingrelevante Ausbildungen (laut Selbstauskunft)

- 1989/90 Moderatorenausbildung bei ComTeam
- 1993/94 interne Trainerausbildung bei Coverdale Team Management Deutschland
- 2002/03 Systemische Organisations-Aufstellung bei Commit (20 Tage / 140 Stunden)

Psychotherapeutische Weiterbildungen (laut Selbstauskunft)

- 1983 – 86 Kathatym-imaginative Psychotherapie beim IGKB (24 Tage / 146 Stunden)
- 1984, 87, 91 Autogenes Training (46 Stunden)
- 1984 – 86 eigene Gestalttherapie bei Dr. S. Walch, Lehrtherapeut FPI (ca. 50 Stunden)
- 1985 Balintgruppe (80 Stunden)
- 1986 – 88 Theoretische Fortbildungen Psychotherapie, v. a. in Psychosomatischer Klinik Grönenbach (168 Stunden)
- 1985 – 87 Psychodrama beim Moreno-Institut (52 Tage / 312 Stunden)
- 1987 – 97 Hakomi Integrative Psychology beim Hakomi Institute of Europe (96 Tage / ca. 670 Stunden)
- 1990 – 91 Analytische Selbsterfahrungsgruppe bei Dr. B. Schmutterer, M.A.P. (Münchner Arbeitsgemeinschaft für Psychoanalyse) (144 Stunden)
- 1992 – 95 + 2001 Reflexiv Systemische Beratung bei ViLST (42 Tage / 292 Stunden)
- 1996 – 2001 analytische Therapie bei Dr. R. Huber, Lehranalytiker M.A.P. (240 Stunden)
- 1998 – 2002 Internal Family Systems Therapy bei Prof. Richard Schwartz - über Hakomi Institute of Europe / Center for Self leadership (63 Tage / ca. 440 Stunden)
- 2003 – 2004 syst. Aufstellungsarbeit bei Prof. Varga v. Kibed, Jakob Schneider, Dr. Ursula Franke (10 Tage / ca. 70 Stunden)

Supervision (laut Selbstauskunft)

Herr Dietz hat sich 1986 – 89 regelmäßig als Therapeut supervidieren lassen. Danach nutzte er gelegentliche kollegiale Intervision und in Einzelfällen Supervision durch einen Lehranalytiker.

Berufserfahrung (laut Selbstauskunft)

1984 – 86 Zivildienstleistender Assistenzarzt Innere Medizin, Kreiskrankenhaus Bad Segeberg
 1986 – 89 Assistenzarzt und Psychotherapeut, Klinik für Psychosomatische Medizin Bad Grönenbach
 1989 – 93 Selbstständiger Trainer
 1991 – 93 halbe Trainerstelle bei der Vereinten Versicherung
 1993 – 98 Berater, Trainer und Mitgesellschafter bei Coverdale Team Management Deutschland in München
 seit 1998 selbstständiger Trainer, Berater und Coach
 seit 2000 Ausbilder für Trainer („Emotional Intelligence“ und „Selfleadership“ in USA), für Psychotherapeuten (Systemische Therapie mit der inneren Familie, Deutschland) und für Coaches („Psychologie der Veränderung – emotional intelligent coachen“, Deutschland)

Coachingerfahrungen und -aktivitäten (laut Selbstauskunft)

Herr Dietz arbeitet seit 1989 als selbstständiger Trainer und Coach. In den letzten Jahren verteilten sich (nach eigenen Angaben) seine beruflichen Aktivitäten folgendermaßen:

- 60% Training emotionaler Intelligenz (Dieses 2 mal 4 Tage umfassende Training besteht zu 35% aus Einzel-Coaching in der Seminargruppe.)
- 10% andere Trainings
- 15% Coaching-Ausbildung
- 15% Einzel-Coaching.
Dieses Segment unterteilt sich folgendermaßen:
 - 33 % Coaching von Führungskräften der 1 Ebene unter dem Vorstand großer Unternehmen
 - 33 % Coaching anderer Führungskräfte
 - 34 % Arbeit mit Klienten im Grenzgebiet von Coaching und Therapie

Bevorzugte Praxisfelder (laut Selbstauskunft)

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

1. Selbstmanagement/Selbstorganisation
2. Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
3. Mitarbeiterführung
4. Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen
5. Konfliktmanagement
6. Führungskräfte in neuer Position
7. Organisationale Kräftefelder, Machtkämpfe
9. Potenzialidentifikation und persönliche Entwicklungsplanung

Bevorzugtes Coaching-Setting (laut Selbstauskunft)

Normalerweise 5 mal 2,5 Stunden. Danach Prüfung, ob ein weiteres Set von 5 mal 2,5 Stunden notwendig ist.

III Untersuchtes Praxisbeispiel

Untersuchtes Praxisfeld

- Einzel-Coaching einer Führungskraft unterhalb des Vorstands in einem Großunternehmen in dem thematischen Bereich
 - Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
 - Selbstmanagement/Selbstorganisation
 - Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen

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

Klient:

- Ca. 45 Jahre
- obere Führungskraft unterhalb der Vorstandsebene in einem internationalen Großunternehmen (>3000 MA)

Anlass des Coaching /
Art des Kontraktes:

- Initiative der Personalentwicklung infolge eines Management-Audits

Ziel des Coaching:

- Klärung der längerfristigen beruflichen und privaten Ziele
- Klärung der persönlichen Wirkung in Gesprächssituationen

Setting:

- ausführliches Vorgespräch mit anschließend 5 Sitzungen à 2,5 Std. innerhalb eines halben Jahres
- Die Kosten für das Coaching trägt das Unternehmen

Eingereichte Unterlagen:

- Audioaufzeichnung von Ausschnitten der 2. Sitzung
- Erinnerungsprotokolle und Prozessanalyse des Vorgesprächs und der ersten vier Sitzungen

Auftragsklärung

Dem Klienten wird von seinem Unternehmen gutes Potenzial attestiert, Vorstand zu werden. Als etwas problematisch wird jedoch bewertet, dass er in manchen Situationen zu verkopft auftritt. Aus diesem Grunde wird ihm zu einem Coaching geraten, dem er jedoch zunächst etwas skeptisch-abwartend gegenüber steht. Der Erstkontakt zum Coach wurde durch die Personalentwicklung des Unternehmens hergestellt. Es folgte ein Vorgespräch mit dem Klienten, das positiv verlief, sodass in einem nächsten (formalen) Schritt die Zustimmung seines Vorstandes für ein zunächst fünf Sitzungen umfassendes Coaching eingeholt wurde. Auf eine präzise Zielsetzung vorab wurde verzichtet, um das Coaching thematisch nicht unnötig einzusengen.

Aufgabenstellung des untersuchten Praxisbeispiels

Der Klient ist eine Persönlichkeit, die es gewohnt ist, sich in Interaktionen recht kontrolliert zu verhalten. Vor diesem Hintergrund können seine - grundsätzlich vorliegenden und für seine weitere berufliche Entwicklung höchst wichtigen - Fähigkeiten, kreativ zu denken und zukunftsorientierende Konzepte zu entwickeln, nicht voll zur Entfaltung kommen. Wesentliches Ziel des Coaching war es deshalb, dem Klienten zu helfen zu erkennen, was ihn hindert, jene wertvollen Ressourcen mehr zur Geltung zu bringen, und welche Möglichkeiten er hat, bestimmte Bremsen in der eigenen Persönlichkeit abzubauen. Es ging darum, lebendiger und menschlich aufgeschlossener, d. h. weniger „verkopft“ zu wirken und auf diese Weise einzelne machtvolle Personen und Gruppen leichter für eigene Ideen gewinnen zu können.

Kontakt zum Klienten

Die eingereichte Audioaufnahme stammt aus der zweiten Coaching-Sitzung. Sie zeigt einen Klienten, der ein hohes Kontroll- bzw. Rationalisierungsbedürfnis hat, sich in weit-schweifigen Erklärungen verliert und dem es insgesamt schwer fällt, Zugang zu seinen Emotionen bzw. Klarheit über sich als Person zu bekommen. Der geübte Beobachter kann deutlich erkennen, dass er sicher und souverän wirken will, tatsächlich aber Mühe hat, seine Unsicherheit zu verbergen. Diesem Klienten begegnet der Coach mit freundlicher und gelassener Zugewandtheit. Er spricht ruhig bzw. beruhigend mit ihm und gibt ihm mit Blickkontakt zu erkennen, dass er ihn in seinen emotionalen Impulsen differenziert wahrnimmt und ernst nimmt. Die Entschleunigung, die der Coach herbeiführt, bewirkt, dass der Klient Vertrauen zum Coach fasst, sich bereitwillig von ihm führen lässt und – zunächst tastend und etwas unbeholfen – sich an die Erkundung seiner bisher nicht bzw. zu wenig erkannten Persönlichkeitsanteile macht.

Diagnostische Fähigkeiten

Insgesamt geht Herr Dietz mit der Erstellung von Diagnosen sehr vorsichtig um, weil es sein Anspruch ist, dem Klienten zu helfen, sich selbst zu erkennen. Ein derart nondirektives Verfahren hält er für wichtig, um sich nicht mit vorschnellen diagnostischen Hypothesen oder Urteilen der Gefahr von Self-fulfilling-prophecies auszusetzen.

Zu Beginn des Coaching ist es Herrn Dietz wichtig, das Ziel des Klienten herauszuarbeiten, gleichzeitig aber den Prozess möglichst offen zu halten, indem er drei systemische Fragen stellt, nämlich:

1. Welche Hintergründe sollte ich wissen?
2. Welches Ergebnis wollen Sie am Ende dieser Sitzung erreicht haben?
3. Was wäre insgesamt für Sie ein wünschenswertes Ergebnis unserer Zusammenarbeit?

Während der Beantwortung dieser Fragen achtet Herr Dietz auf seine Beziehungserfahrungen (Gegenübertragungen), die er mit dem Klienten macht. Sie sind für ihn eine wichtige diagnostische Erkenntnisquelle und Anlass für gezielte weitere (systemische) Nachfragen, um die wesentlichen wahrnehmungs- und handlungsleitenden Persönlichkeitsanteile des Klienten zu identifizieren, die in einem nächsten Schritt dann – dargestellt auf Metaplakärtchen – „aufgestellt“ werden. D. h. er motiviert den Klienten, den Blick auf diejenigen Persönlichkeitsanteile zu lenken, die für seine Interaktion mit relevanten Kooperationspartnern wichtig sind. In diesem Sinne fordert er den Klienten auf, sich an wichtige Situationen und Interaktionen mit anderen zu erinnern und bei dieser Erinnerung sich selbst sorgfältig zu beobachten. Der Coach unterstützt ihn dabei, indem er den

Erinnerungs- und Reflexionsprozess zeitlupenhaft verlangsamt und den Klienten animiert, Formulierungen und Bilder zu finden, um seine nun erkennbar werdenden Persönlichkeitsanteile prägnant zu benennen.

Präferierte Interventionstechniken/Tools

Für Herrn Dietz ist es das Wichtigste, dass der Klient einen verbesserten erlebnismäßigen Zugang zu seinen Gefühlen bekommt. Hierfür erweisen sich stark kognitiv ausgerichtete Methoden des systemischen Coaching seiner Meinung nach als nicht so gut geeignet. Die wichtigste Grundlage seiner Arbeit ist für Herrn Dietz, eine enge vertrauensvolle Beziehung zum Klienten aufzubauen und zu gestalten, die dieser als persönlich wertschätzend und fördernd und in der Sache konstruktiv-kritisch erlebt. Auf dieser Grundlage motiviert er ihn, Zugang zu bisher wenig beachteten eigenen Persönlichkeitsanteilen zu bekommen und sie in ihrer emotionalen Qualität differenzierter zu erfahren. Neben der Veranschaulichung mit Metaphern/Bildern/Symbolen und der Steigerung der Achtsamkeit (beruhend auf Hakomi integrative Psychology) gehört die Internal Family Systems Therapy, die hier gut mit Aufstellungsarbeit verbunden wird, zu seinen präferierten Methoden. Ziel ist es, dass der Klient die Persönlichkeitsanteile, die ihn – weithin unbewusst – steuern, klarer erkennt und bewusster mit ihnen in bestimmten Situationen umgehen kann. Die in diesem Zusammenhang sich anbietende Arbeit mit Beziehungs- und Körpererfahrungen des Klienten ist nach Auffassung von Herrn Dietz gerade auch mit Blick auf die starke Verkopftheit höherer Führungskräfte sehr wichtig.

Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels

In der dritten Coaching-Sitzung äußert sich der Klient in einem ersten Teil, der als Audioaufnahme eingereicht worden ist, über die Wirkung der zweiten Sitzung. In diesem Zusammenhang betont der Klient, wie erhelltend die Arbeit mit der „Inneren Familie“ war und wie nutzbringend er die gewonnene Erkenntnis in seinem Alltag einsetzt. Angesichts des guten Klientenkontaktes und der feinfühligen wie auch zielstrebigen Arbeit des Coaches, kommt ein solch positives Urteil nicht überraschend. Es ist ein zusätzlicher Beleg für die hohe Professionalität/Qualität des vor allem auf Persönlichkeitsentwicklung bzw. Entwicklung der emotionalen Intelligenz ausgerichteten Coaching von Herrn Dietz.

Hamburg, den 23. 12. 2004



(Prof. Dr. Harald Geißler)

Das vorliegende Gutachten wurde auf Praxisrelevanz überprüft von

- Frau Annette Schubert-Jack, Leiterin der Gruppe Personalentwicklung der Frankfurter Sparkasse
- und Herrn Alexander Simon, Senior Berater Personalentwicklung, HSH Nordbank.