

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  
**Herrn  
Eberhard Hauser**



Geb.: 28. 09. 1958

Eberhard Hauser  
hauserconsulting – Management Consultants  
Alpenstraße 38  
86 159 Augsburg  
Tel.: 0821 - 257500  
e-Mail: [Hauser@hauserconsulting.com](mailto:Hauser@hauserconsulting.com)  
Internet: [www.hauserconsulting.com](http://www.hauserconsulting.com)

## I Zusammenfassende Gesamtbewertung

### Auftreten, Ausbildungen und Erfahrungen

Das persönliche Auftreten von Herrn Hauser ist gekennzeichnet durch Freundlichkeit und emotionale Zugewandtheit sowie aufgabenbezogene Souveränität, die sich mit Optimismus und selbstbewusster Bescheidenheit paart.

Er hat eine solide wissenschaftliche und therapeutisch-beraterische Ausbildung als Coach, d. h. er hat abgeschlossene Ausbildungen als Diplom-Psychologe (mit BWL-Anteilen), in Gestaltpsychologie, systemischer Beratung und Lehrsupervision.

Nach seinem Studium arbeitete er 1985-86 als freier Psychotherapeut und anschließend 1986-90 als HR-Spezialist, Managementtrainer und Prozessberater in einem amerikanischen Konzern. 1990 gründete er die hauserconsulting und arbeitet seitdem schwerpunktmäßig als Coach. Unternehmensberater, Führungskräftecoach und Anbieter und Lehrtrainer von Coachingausbildungen.

### Die drei größten Stärken als Coach – Selbstbild

1. „Ich kann mich schnell und gut in komplizierte Zusammenhänge hineindenken und einfühlen.“
2. „Ich habe ein breites diagnostisches Wissen aus verschiedenen Schulen und Richtungen.“
3. „Ich kann schnell und pragmatisch Lösungsvorschläge entwickeln.“

### Die 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.)

1. Herr Hauser zeichnet sich durch eine differenzierte einfühlsame Wahrnehmung und klar strukturierte und angemessen tiefgreifende Erfassung der Herausforderung/Problematik des Klienten, seiner vorliegenden Potenziale und der problemrelevanten Merkmale seines organisationalen Umfeldes aus. Die Selbsterkenntnis des Klienten ist ihm dabei besonders wichtig. Dazu steht ihm ein reiches Methodenangebot zur Verfügung. Er bevorzugt dabei gestalttheoretische und systemische Ansätze, die er mit intellektueller Neugier und methodische Sorgfalt einsetzt.
2. Auf der Grundlage selbstkritischer Bescheidenheit in Verbindung mit persönlicher Zugewandtheit arbeitet Herr Hauser konsequent ergebnisorientiert. Er hat ein reiches (gestalttheoretisch und systemisch ausgerichtetes) Methodenrepertoire, um den Klienten nach einer sorgfältigen Auftragsklärung bei der Klärung seiner Ziele sowie bei der Findung und Umsetzung geeigneter zielführender Schritte zu unterstützen.
3. In der Kommunikation mit dem Klienten und in der Gestaltung des Beratungsprozesses strahlt Herr Hauser viel authentische Freude, Lebendigkeit und Optimismus aus. Er hat einen engen Kontakt zum Klienten und kann die Spannung zwischen Nähe (Empathie) und Distanz (Analytik) gut ausbalancieren.

## Empfehlenswerte Einsatzgebiete – Selbsteinschätzung

Herr Hauser hält sich mit Bezug auf folgende sieben Praxisfelder für besonders empfehlenswert:

1. Sparringspartnerschaft strategischen Managements
2. Konfliktmanagement
3. Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
4. organisationale Kräftefelder, Machtkämpfe
5. Coaching von Geschäftsleitungs- und Vorstandsteams
6. organisationale Personal- und Organisationsentwickler
7. Selbstmanagement/Selbstorganisation

Herr Hauser hat (nach eigenen Angaben) 2002 und 2003 folgende Personen gecoacht:

- 43% Führungskräfte der beiden obersten Führungsebenen großer Unternehmen (>3000 MA)
- 30% Führungskräfte der beiden obersten Führungsebenen mittelgroßer Unternehmen (500 - 3000 MA)
- 12 % Freiberufliche (Chefarzte)
- 3% der obersten Führungskräfte in Non-Profit-Unternehmen

## Einsatzgebiete – Beurteilung

Herr Hauser ist im Einzel-Coaching, aber auch im Team- und System-Coaching vielfältig einsetzbar. Indikatoren für die Einschätzung sind:

- seine im folgenden Praxisbeispiel deutlich werdenden diagnostischen Fähigkeiten und sein dort ebenfalls erkennbar werdendes breites Methodenrepertoire,
- seine langjährigen, umfangreichen und facettenreichen Coachingerfahrungen und –aktivitäten
- seine Berufserfahrung insb. 1986 – 90

Das im Folgenden untersuchte Praxisbeispiel bezieht sich auf

- eine Führungskraft der zweitobersten Führungsebene eines großen Industrieunternehmens (> 3000 MA) in den Praxisfeldern:
  - Konfliktmanagement
  - organisationale Kräftedynamik
  - Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen
  - Selbstmanagement, Sinn, Karriere, Work-Life-Balance

## Preisgestaltung

Herr Hauser hat einen Tagessatz von 1850 €. Er berechnet in der Regel jede Coatingsitzung mit einem halben Tagessatz.

## II Allg. Informationen

### Persönliche Wirkung

Herr Hauser begegnet anderen Menschen freundlich, offen und persönlich zugewandt und tritt mit einer natürlich wirkenden Souveränität auf, die ihn zum ebenbürtigen Gesprächspartner von Spitzenmanagern macht. Er hört anderen sorgsam und mit Gelassenheit zu und ist in der Lage, sich emotional in andere hineinzuversetzen und sich auch über komplizierte Zusammenhänge schnell einen Überblick zu verschaffen. Seine Fragen und Antworten formuliert er mit klaren Worten. Seine Stimme ist wohlklingend und die Art und Weise, wie er spricht, signalisiert persönliche Anteilnahme und Lebendigkeit, authentische Freude und realistischen Optimismus. Er gibt sich in seinen Auffassungen klar zu erkennen, hat aber nicht den Drang, das Gespräch zu dominieren und seine Sichtweise durchzusetzen. Das Wichtigste scheint ihm zu sein, zu seinem Gesprächspartner einen guten Kontakt zu haben.

Laut Selbstauskunft arbeitet Herr Hauser am liebsten mit Klienten, die eine hohe Eigenmotivation und in diesem Zusammenhang Interesse daran haben, sich tiefgreifend mit sich selbst auseinanderzusetzen.

### Akademische Ausbildung

- 1979 – 85 BWL und Psychologie, Abschluss: Dipl.-Psych

### Coachingrelevante Aus- und Fortbildungen (laut Selbstauskunft)

- 1983 – 86 Gestaltpsychotherapie beim Institut Heel, Megen (NL)
- 1988 – 90 Systemische Beraterausbildung bei Beratergruppe Neuwaldegg (Königswieser/Exner), Wien (A)

### Supervision und Weiterbildung (laut Selbstauskunft)

- 1984 - 86 Lehrsupervision
- Regelmäßige Supervision durch Senior Coach bzw. Psychotherapeuten
- Regelmäßige Weiterbildung in systemischen und persönlichkeitsbildenden Methoden

### Berufserfahrung

- |           |  |
|-----------|--|
| 1985 - 86 | Arbeit als freier Psychotherapeut  |
| 1986 - 90 | HR-Spezialist, Managementtrainer und Prozessberater bei einem amerikanischen Konzern |
| 1990      | Gründung von hauserconsulting  |

seit 1991	Lehraufträge an unterschiedlichen Universitäten zu den Themen Change Management, Organisationsentwicklung und Führungsethik
2004	Vorstand und Gründungsmitglied des DBVC e.V. (Deutscher Bundesverband Coaching e.V.)

### **Coachingerfahrungen und -aktivitäten (laut Selbstauskunft)**

Die Aktivitäten von Herrn Hauser verteilen sich seit der Gründung seines Unternehmens (1990) folgendermaßen:

- 35 % Einzelcoaching
- 25 % Begleitung von Veränderungsprozessen und Teamentwicklung
- 25 % Führungskräfte seminare
- 10 % Coachingausbildung
- 5% weitere Beratungsaktivitäten

2003 hatte Herr Hauser folgende Zielgruppen im Coaching:

- 43 % Führungskräfte der obersten Führungsebene großer Unternehmen (>3000 MA)
- 30 % Führungskräfte der obersten Führungsebene mittelgroßer Unternehmen (500 - 3000 MA)
- 12% Freiberufler
- 3% Führungskräfte der obersten Führungsebene in Non-Profit-Unternehmen

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

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

- Einzel-Coaching
  - Sparringspartnerschaft strategischen Managements
  - Konfliktmanagement
  - Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
  - organisationale Kräftefelder
  - Coaching von Geschäftsleitungs- und Vorstandsteams
  - organisationale Personal- und Organisationsentwickler
  - Selbstmanagement/Selbstorganisation
  - interkulturelle Zusammenarbeit
  - Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen
  - MA-Führung
  - Führungskräfte in neuer Position („Die ersten 100 Tage“)
- Team-Coaching
  - Konflikt-Coaching für Arbeits- und Projektgruppen
- Lehr-Coaching
  - Ausbildung professioneller Coaches
  - Coachingsupervision

## Bevorzugtes Coaching-Setting

- Fokus Coaching: 1 – 2 Sitzungen à 3-4 Std.
- Klassisches Coaching: 4 – 6 Sitzungen à 3-4 Std. in der Regel im Abstand von 6-8 Wochen
- Coaching Partnerschaft: Nach klassischem Coaching langjährige Betreuung nach Vereinbarung

## Untersuchtes Praxisfeld

- Einzel-Coaching einer Führungskraft der zweitobersten Führungsebene eines großen Unternehmens (>3000 MA) in den thematischen Feldern
  - organisationale Kräftefelder, Machtkämpfe
  - Konfliktmanagement
  - Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen

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

- |  |  |
|--|--|
| Klient:                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>• Mitte 40</li><li>• Obere Führungskraft im Firmenleitungskreis</li></ul>  |
| Anlass des Coaching /<br>Art des Kontraktes: | <ul style="list-style-type: none"><li>• Eigeninitiative des Klienten</li><li>• Kosten trägt das Unternehmen</li></ul>  |
| Ziel des Coaching:                           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Unterschiedliche, oft diffuse Signale aus der Organisation besser erkennen und klarer einordnen können</li><li>• Sich in der Organisation so positionieren, wie es den Rollenerwartungen an diese Position entspricht.</li><li>• Eine wichtige Einflussgröße in der Organisation bei allen HR-relevanten Themen und strategisch wichtigen Veränderungen werden</li></ul> |
| Setting:<br>Eingereichte Unterlagen:         | <p>5 Sitzungen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tonbandaufzeichnung der 4. Sitzung (60 Min.)</li><li>• Erinnerungsprotokolle der ersten 3 Sitzungen mit integrierter Prozessanalyse</li></ul>   |

## Auftragsklärung

Der Klient trat nach Vermittlung durch einen Coach-Kollegen an Herrn Hauser eigeninitiativ heran. Es wurde ein klassisches Coaching mit fünf Sitzungen à 3-4 Stunden vereinbart. Die Kosten trug das Unternehmen des Klienten. Grundlage der Vereinbarung war, das Coaching nicht mit Psychotherapie zu vermischen, d. h. gegebenenfalls den Klienten nach Abschluss des Coaching an einen Psychotherapeuten zu verweisen.

## Diagnostische Fähigkeiten

Herr Hauser hat umfangreiche und tiefgreifende individualdiagnostische Fähigkeiten. Er weiß, an welchen Merkmalen neurotische Störungen (wie z. B. Borderline, Narzissmus u. ä.) in ihren unterschiedlichen Ausprägungen zu erkennen sind und konnte mit Blick auf das diskutierte Fallbeispiel zeigen, dass er dieses Wissen sensibel anwenden kann und so zu sicheren und differenzierten diagnostischen Erkenntnissen kommt. Infolge dessen ist er in der Lage zu entscheiden, wann eine Psychotherapie wahrzunehmen ist, und es ist ihm wichtig, in solchen Fällen seine Klienten auch dazu entsprechend zu motivieren. Ähnlich gut sind seine organisationsdiagnostischen Fähigkeiten einzuschätzen. An dem zur Diskussion stehenden Fallbeispiel war das daran zu erkennen, dass er in der Lage war, die Organisationskultur des Unternehmens, für das sein Klient arbeitete, differenziert wahrzunehmen und zu analysieren und sie in Beziehung zu setzen zu der vorliegenden Persönlichkeitsstruktur seines Klienten.

## Kontakt zum Klienten

Der Klient des hier untersuchten Beratungsbeispiels ist eine Persönlichkeit, deren bisheriger beruflicher Werdegang durch Erfolge gekennzeichnet ist und zum ersten Mal Sorge hat zu scheitern. In dieser Situation neigt der Klient dazu, sich einseitig auf Inhalte und Aufgaben zu fokussieren und sein soziales Umfeld aus den Augen zu verlieren. Diese Problematik kennzeichnete auch das untersuchte Beratungsgespräch. Das Ziel von Herrn Hauser war es deshalb, möglichst gut mit ihm in Kontakt zu sein, - auch wenn ihm das weithin nur in Ansätzen gelang, muss betont werden, dass Herr Hauser immer wieder sehr geschickt versuchte, den Kontakt zum Klienten zu verbessern bzw. den – mühsam - aufgebauten Kontakt nicht zu gefährden. Diese Einschätzung begründet sich zum einen auf den eingereichten Tonbandmitschnitt und zum anderen auf die Kontaktfähigkeit von Herrn Hauser, die im Evaluations- und Supervisionsgespräch direkt zu erfahren war.

## Präferierte Interventionstechniken/Tools

Herr Hauser beherrscht ein umfangreiches Repertoire an Interventionstechniken bzw. – tools verschiedener Coaching-Schulen. In dem zur Diskussion stehenden Fall setzte er folgende Techniken und Tools zielführend ein:

- Systemisches Fragen zwecks Überprüfung des Realitätsgehalts der vom Klienten vertretenen Auffassungen sowie zur Anregung alternativer Perspektiven
- Verschiedene Techniken der Prozessentschleunigung
- Meditationstechniken, die dem Klienten helfen, einen besseren Zugang zu seinen emotionalen und intuitionsbezogenen Ressourcen zu gewinnen
- Spiegelung der emotionalen Reaktionen, die der Klient in dem Beratungsgespräch beim Coach auslöst,
- Visualisierung der sozialen Beziehungen des Klienten in seinem organisationalen Umfeld (Organisationsaufstellung).

## Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels

### Aufgabenstellung:

In dem untersuchten Fall ging es um eine obere Führungskraft im Firmenleitungskreis eines großen Unternehmens, die bisher beruflich immer sehr erfolgreich war, in diesem Zusammenhang aus Karrieremotiven das Unternehmen gewechselt hat und sich dort mit dem Problem konfrontiert sah, dass sie mit ihrer Persönlichkeit nicht gut zu der vorherrschenden Organisationskultur passt. In der neuen Organisation wurden dem Klienten soziale Kompetenzen abverlangt, die er im Laufe seiner bisherigen Geschichte nicht entwickeln musste. Aufgrund seiner Persönlichkeitsstruktur fiel ihm dieses nicht leicht, denn er neigte dazu, sich bei Stress zunehmend auf seine fachlichen Kompetenzen zu verlassen und dabei den Kontakt zu seinem sozialen Umfeld zu reduzieren. Für den Erfolg des Coaching ist es nach Auffassung des Gutachters von zentraler Bedeutung, dass es dem Coach gelang, zu dem Klienten einen guten Kontakt aufzubauen und diesen zu halten und ihn auf dieser Grundlage für sein soziales Umfeld und seine Position im Unternehmen zu sensibilisieren.

### Beurteilung:

Trotz der vorliegenden Schwierigkeiten des Klienten konnte Herrn Hauser einen guten Kontakt zu ihm herstellen bzw. halten und ihn auf dieser Grundlage für die Kräftedynamik seines sozialen Organisationsumfelds und für seine Position in diesem Umfeld sensibilisieren. Das gelang Herrn Hauser vor allem dadurch, dass er seine eigene Persönlichkeit in den Coachingprozess professionell einbrachte, - und zwar zum einen, um sich in diagnostischer Absicht ein Bild von der Problematik und den vorliegenden Ressourcen des Klienten zu machen und zum anderen - unter Einsatz verschiedener Interventionstechniken vor allem aus dem Bereich der Gestaltpsychotherapie und systemischen (Organisations)-Beratung - die vorliegenden Ressourcen des Klienten zielführend anzusprechen und zu entwickeln. Auf diese Weise kam Herr Hauser in dem untersuchten Praxisbeispiel zu einer differenzierten einfühlenden Wahrnehmung und klar strukturierten und angemessen tiefgreifenden Erfassung der Herausforderung bzw. Problematik wie auch der vorliegenden Ressourcen des Klienten und führt ihn ergebnisorientiert zu tiefgreifenden Selbsterkenntnissen.

Hamburg, den 01. 08. 2004



(Prof. Dr. Harald Geißler)