

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 Ausbildungen und Erfahrungen

Herr Schlieper-Damrich tritt sicher und persönlich zugewandt auf. Er kann feinfühlig zuhören und mit großer intellektueller Wendigkeit schnell und souverän komplexe personale, zwischenmenschliche und organisationale Situationen erfassen und klar strukturiert darstellen. Angeregt durch Erkenntnisse selbstkritischer Reflexion legt er großen Wert auf seine fachliche und persönliche Weiterentwicklung. 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 reicherte 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 Mehrecksbeziehung zwischen dem Klienten, Auftraggeber und Peers“

Die größten Stärken als Coach - Fremdbild des Gutachters

Herr Schlieper-Damrich weist für Einzel-Coaching ein Kompetenzprofil auf (siehe dazu im Einzelnen in der vorliegenden Homepage das Dokument „Bewertungskriterien“), das ein hochwertiges Coaching erwarten lässt und sich insbesondere durch folgende Merkmale auszeichnet:

- 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.
- 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.
- 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.

Einsatzgebiete – Selbsteinschätzung

Herr Schlieper-Damrich hält sich für folgende sieben Praxisfelder für besonders empfehlenswert:

1. Sinn, Work-Life-Balance
2. Selbstmanagement/Selbstorganisation
3. extreme persönliche Belastungen
4. MA-Führung
5. System-Coaching
6. Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen
7. Interimsmanagement

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

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

Empfehlenswerte Einsatzgebiete – Einschätzung des Gutachters

Herr Schlieper-Damrich ist vor allem im Einzel-, aber auch Schnittstellen- bzw. Team-Coaching breit einsetzbar. Aus eigener Managementpraxis kennt er die Eigenarten von Großunternehmen und beherrscht unterschiedlichste psychosoziale und organisationsbezogene Thematiken. Seine Spezialgebiete sind: sinn- und werteorientierte Führung und Selbstführung, Krisen und Work-Life-Balance (Entwicklung und Veränderung). Indikatoren für diese Einschätzung sind:

- seine langjährigen Management-Erfahrungen im HR-Bereich (1987-99),
- seine solide Coaching-Ausbildung
- und nicht zuletzt die Qualität des untersuchten Praxisbeispiels.

Das im Folgenden untersuchte Praxisbeispiel bezieht sich auf

- eine mittlere Führungskraft in einem Großunternehmen. Es geht dabei um folgende Thematiken:
 - Selbstmanagement/Selbstorganisation
 - Konfliktmanagement
 - Persönliche Potenzialidentifikation und Entwicklungsplanung

Preisgestaltung

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

II Darstellung im Einzelnen

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.

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 | selbstständig 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 % Unternehmenskultureratung
 - 30 % Einzelcoaching
 - 10 % Projektcoaching
 - 20 % Lehrcoaching
- Im Jahr 2003 ergab sich folgende Verteilung:
 - 30 % Training (v.a. im Bereich Mitarbeiterführung)
 - 20 % Unternehmenskultureratung
 - 30 % Einzelcoaching
 - 20 % Lehrcoaching

Bevorzugte Praxisfelder (laut Selbstauskunft)

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

- Einzel-Coaching
 - Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
 - Mitarbeiterführung
 - Selbstmanagement/Selbstorganisation
 - Persönliche Potenzialentfaltung und Entwicklungsplanung
 - Konfliktmanagement
 - Interimsmanagement
- Schnittstellen- und Team-Coaching
 - Arbeitsgruppen-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)

Untersuchtes Praxisfeld

Einzelcoaching einer mittleren Führungskraft mit Projektleitungsfunktion in den thematischen Bereichen

- Selbstmanagement/Selbstorganisation
- Konfliktmanagement
- Persönliche Potenzialidentifikation und 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

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 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 diagnostisch besser zu verstehen als dieser sich selbst versteht. Die Fähigkeit, das Verhalten des Klienten zu beobachten und es – ganz für sich, d.h. ohne dabei den Klienten systematisch einzubinden - diagnostisch zu analysieren, um auf dieser Grundlage bestimmte Interventionen vorzunehmen, ist bei Herrn Schlieper-Damrich weniger ausgebildet. M.a.W.: Diagnostik ist für Herrn Schlieper-Damrich 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 besser selbst zu verstehen.

Mit Hilfe dieser Methode gelingt es ihm in dem untersuchten Fall, zunächst an der (im AC diagnostizierten) Führungsschwäche des Klienten zu arbeiten, um ihm dann die Frage zu stellen, was sein wirkliches Problem ist, und von ihm die Antwort zu bekommen, dass das wirkliche Problem des Klienten seine latente Aggressivität ist. Mit Hilfe einer Zeitreise gelingt es, die lebensgeschichtlichen Ursachen dieser Aggressivität zu entdecken und zu erkennen, wie diese Aggressivität für den Klienten zu einem wesentlichen Verursachungsfaktor für seine – vermeintliche – Führungsschwäche wird. Auf diese Weise kommt Herr Schlieper-Damrich zu tiefgreifenden und differenzierten diagnostischen Erkenntnissen.

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.

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 anderen Methoden, wie z.B. Organisationsaufstellungen, „Zeitreisen“ in die Vergangenheit bzw. Zukunft setzt er gerne ein.

Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels

Aufgabenstellen:

In dem Evaluations- und Supervisionsgespräch entwickelte sich bei dem Gutachter aufgrund vielfältiger Hinweisen die Vermutung, dass bei dem Klienten vermutlich aufgrund einer nicht verarbeiteten Erfahrung des Verlassenwerdens eine narzistische Störung vorliegen könnte, die es ihm schwer macht, Zugang zu seinen Gefühlen zu finden und sie in sein Handeln zu integrieren. Das gilt vor allem für negative Gefühle wie Ärger, Wut und Aggression. Ist diese diagnostische Einschätzung, die Herr Schlieper-Damrich in dem Evaluations- und Supervisionsgespräch als weitere Option überzeugte, richtig, ist folgendes Coachingverhalten zu empfehlen.

- Es ist von größter Wichtigkeit, das Vertrauen des Klienten dadurch zu gewinnen und zu halten, dass er betont auf dem Gebiet angesprochen wird, 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.
- Letztliches Ziel bzw. ein höchster Anspruch wäre dabei, dass der Coach die abgespaltenen Gefühle des Klienten direkt anspricht und ihm hilft, sie in seine Persönlichkeit bzw. in sein privates und berufliches Handeln zu integrieren.

Beurteilung:

Auch wenn Herr Schlieper-Damrich sich aufgrund seiner Präferenz für systemisches Coaching mit der tiefenpsychologischen Theorie narzistischer Störungen weniger befasst hat, konnte er mit seinem Beratungsverhalten 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-intellektueller Arbeit die emotionale Sicherheit gegeben hat, die er dringend braucht, 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.
- Der Methode des systemischen Coachings verpflichtet, geht Herr Schlieper-Damrich dabei jedoch nicht so weit, auch die abgespaltenen Gefühle des Klienten direkt anzusprechen und mit ihnen tiefenpsychologisch zu arbeiten.

Hamburg, den 14. 05. 2004

H. Geißler

(Prof. Dr. Harald Geißler)