

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 Bernhard Broekman



Geb.: 24. 04. 1960

Bernhard Broekman
Mensch im Wandel
Dotzheimerstr. 61 (Wispo-AG)
65197 Wiesbaden
Tel.: 0611 - 944871
Fax: 0611 - 5326030
Mobil: 0175 - 6592877
e-Mail: info@mensch-im-wandel.de
Internet: www.mensch-im-wandel.de

I Zusammenfassende Gesamtbewertung

Auftreten und persönliche Wirkung

Herr Bernhard Broekman bringt sich mit seiner Persönlichkeit adressaten- und situationsbezogen sensibel und authentisch ein, - er hört sorgfältig und einfühlsam zu und ist in der Lage, auch leise Unter- und Zwischentöne differenziert wahrzunehmen. Die Natürlichkeit seiner Körperhaltung, die Zugewandtheit seines Blickkontakts, die Lebendigkeit und Ausdrucksstärke seiner Gestik und Mimik, die Klarheit und Strukturiertheit seiner Sprache und die intellektuelle Wendigkeit seiner Gedankenführung vermitteln den Eindruck einer erfahrenen und reflektierten Persönlichkeit. Ihm gelingt eine gute Balance zwischen Zurückhaltung und Souveränität, Gelassenheit und Engagement, persönlicher Verbundenheit und objektivierender Distanziertheit. Humor ist für ihn eine wichtige Grundeinstellung, vor allem wenn tiefgreifende Veränderungen anstehen.

Ausbildungen und Erfahrungen

Nach Ausbildung und mehreren Jahren Berufserfahrung als Krankenpfleger wandte sich Herr Broekmann der Psychologie zu, indem er sich in Gestaltpsychotherapie ausbilden ließ und auf dieser Grundlage einerseits als freiberuflicher Psychotherapeut und andererseits als Dozent/Trainer für Gestaltpädagogik in der Erwachsenenbildung arbeitete. Parallel hierzu studierte er Psychologie mit den Schwerpunkten Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie sowie klinischer Psychologie. Nach weiteren Ausbildungen vor allem in systemischer Beratung und Supervision/Coaching sowie mehrjähriger Berufserfahrung als angestellter Klinikpsychologe gründete er 2000 eine eigene Beratungspraxis und übernahm 2003 die Geschäftsführung des Gestalt-Instituts-Frankfurt/M. e.V., an dem er auch als Fortbildungsleiter arbeitet.

Die drei größten Stärken als Coach - Selbstbild

1. „Ich habe sehr gutes psychologisches und psychotherapeutisches Grundwissen über menschliche Veränderungsprozesse (Langjährige Erfahrung in Begleitung von Menschen in Krisen als Psychotherapeut/ Supervisor und Coach und in unterschiedlichen Prozessen) in Verbindung mit einem sehr guten medizinischen Grundwissen zur Einschätzung gesundheitsrelevanter Störungen, Umgang mit psychosomatischen Phänomenen und Themen der Work-Life-Balance.“
2. „Ich habe die Fähigkeit, sehr genau zuzuhören und mich in die Welt eines anderen Menschen hineinzusetzen, bin klar in der Konfrontation und dabei gleichzeitig unterstützend.“
3. „Ich habe eine gute Grundausbildung im Bereich Personalentwicklung und Führung (durch Studium, Supervisions- und Coachingausbildung und durch eigene Weiterbildungen) gekoppelt mit eigener erfolgreicher Selbstständigkeit und Führungserfahrung als Geschäftsführer des Gestalt-Instituts-Frankfurt/M. e.V., als der ich gelernt habe, betriebswirtschaftlich zu denken. Dazu kommt viel Erfahrung als Trainer und Berater in den unterschiedlichsten Unternehmen.“

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

1. Herr Broekman hat einen differenzierten, in die Tiefe gehenden individual- und organisationsdiagnostischen Blick. Er kann Tests und Fragebögen adressaten- und situationsangemessen einsetzen und mit den Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit kompetent umgehen. Grundlage seiner Diagnostik wie auch seiner Intervention ist ein hoher Grad professioneller Selbstreflexion und persönlicher Reife.
2. Herr Broekman kann gut zuhören und sich in die Welt seiner Klienten empathisch hineinversetzen und auf diese Weise zu ihnen einen vertrauensvollen Kontakt aufbauen und pflegen. Auf dieser Grundlage kann er sie gegebenenfalls mit ihren Schwächen und Schattenseiten konfrontieren.
3. Herr Broekman hat ein reiches Repertoire vor allem systemischer Interventionen, deren adressaten- und situationsgerechten Einsatz er unter Nutzung seiner Empathie und Intuition souverän beherrscht und deren Wirkungsmöglichkeiten er aufgrund seines umfangreichen Hintergrundwissens sicher abschätzen kann.

Überprüfte (aktuelle) Referenzen

- 3deluxe interior: obere Führungskraft in den thematischen Feldern:
 - extreme persönliche Belastungen
 - Kooperation mit Kollegen und Vorgesetztem
 - Selbstmanagement/Selbstorganisation
- Rhein-Main-Kliniken: obere Führungskraft in den thematischen Feldern.
 - Extreme persönliche Belastungen
 - Sinn, Motivation, Work-Life-Balance,
 - Kooperation mit Kollegen und Vorgesetztem
- Eckes-Granini international: Organisations-Coaching, d. h.
 - Coachingbasierte Workshops
 - Team-Coaching für Arbeits- und Projektgruppen

Beurteilung des untersuchten Praxisbeispiels

Bei dem Praxisbeispiel handelt es sich um das Einzel-Coaching eines stellvertretenden Abteilungsleiters (Projektleiters, Key-Account-Managers) eines kleinen IT-Unternehmens (ca. 50 MA). Themenfelder waren:

- Berufliche Neuorientierung
- Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung
- Kooperation mit Kollegen und Vorgesetztem
- Mitarbeiterführung
- Organisationale Kräftedynamik/Machtkämpfe
- Sinn, Motivation, Work-Life-Balance

Auf der Grundlage einer geschickten Verbindung von Tests/Fragebögen und diagnostischem Dialog gelang es Herrn Broekman, seinen Klienten wirksam bei der Entscheidungs-

findung, wie er mit dem Angebot einer neuen Führungsaufgabe umgehen solle, zu unterstützen.

Empfehlenswerte Einsatzgebiete – Einschätzung des Gutachters

Aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen bzw. anspruchsvollsten Qualifikationen im Bereich der Psychotherapie ist Herr Broekman vor allem für Coachinganlässe zu empfehlen, die ein tief greifendes individualdiagnostisches Wissen und Können verlangen. Diese Einschätzung spiegelt sich in folgenden Praxisfeldern, in denen Herr Broekman laut Selbstauskunft vorrangig arbeitet:

1. Extreme persönliche Belastungen
2. Selbstmanagement / Selbstorganisation
3. Sinn, Motivation, Work-Life-Balance
4. Konfliktmoderation/-management
5. Kooperation mit Vorgesetzten und Kollegen
6. Mitarbeiterführung
7. Berufliche Neuorientierung

Preisgestaltung

Herr Broekman hat einen Stundensatz von 150 –200 €.

II Allg. Informationen

Akademische Ausbildung

- 1992 – 97 Studium der Psychologie mit den Schwerpunkten Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie und klinische Psychologie in Mainz. Abschluss „Diplom-Psychologe“, Abschlussnote „sehr gut“.

Coachingrelevante Ausbildungen (laut Selbstauskunft)

- 1989 – 94 Ausbildung in Gestalttherapie beim Gestalt-Institut-Frankfurt/M. e.V. (1900 Std.)
- 1998 – 99 Systemische Beratung beim Gestalt-Institut-Frankfurt/M. e.V. (20 Tage)
- 2002 - 04 Supervision und Coaching bei der Deutschen Psychologie Akademie DPA-Bonn (35 Tage)
- 2005 Personalentwicklung für Supervisoren/Coaches bei der Gesellschaft für Organisationsberatung, Training und Supervision (BTS) Mannheim (2 Tage)

Lizenzierungen:

- Stressmanagement bei Prof. Kaluza (DPA, Bonn)
- MBTI, MBTI Plus bei Future Systems Consulting Hamburg
- DISG, bei DISG Training GmbH Remchingen

Supervision (laut Selbstauskunft)

Herr Broekman lässt sich 20 Stunden pro Jahr supervidieren.

Berufserfahrung (laut Selbstauskunft)

- 1983 – 92 Ausbildung als Krankenpfleger
- 1992 – 97 freiberuflicher Psychotherapeut und Dozent/Trainer in der Erwachsenenbildung (Ausbildung Gestaltpädagogik) bei Kontakte-Institut, Herzogenrath
- 1997 – 01 Angestellt als Psychologe bei Dr. Horst Schmidt-Klinik, Wiesbaden
- seit 2000 Gründung der Beratungspraxis „Mensch im Wandel“
- seit 2000 Fortbildungsleiter/Geschäftsführer am Gestalt-Institut-Frankfurt/M.

Berufliche Aktivitäten (laut Selbstauskunft)

Herr Broekmann arbeitet seit dem Jahr 2000 als selbstständiger Trainer und Coach. In den letzten Jahren verteilten sich (nach eigenen Angaben) seine beruflichen Aktivitäten folgendermaßen:

- 40% Psychotherapie
- 30% Supervision und Coaching
- 20% Geschäftsführung des Gestalt-Instituts-Frankfurt
- 10% Durchführung von Ausbildungen in Gestaltpsychotherapie

2003 und 2004 hatte Herr Broekman insgesamt ca. 20 Coaching-Klienten. Davon waren

- 40% Geschäftsführer kleiner Familienunternehmen
- 30% Selbstständige
- 30% mittlere Führungskräfte mittelgroßer Wirtschaftsunternehmen.

Bevorzugte Praxisfelder (laut Selbstauskunft)

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

1. Extreme persönliche Belastungen (EC)
2. Selbstmanagement/Selbstorganisation (EC)
3. Sinn, Motivation, Work-Life-Balance (EC)
4. Konfliktmoderation/-management (EC)
5. Kooperation mit Vorgesetztem und Kollegen (EC)
6. Mitarbeiterführung (EC)
7. Berufliche Neuorientierung (EC)
8. Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung (EC)
9. Führungskräfte in neuer Position („Die ersten 100 Tage“) (EC)
10. Führung in Changeprozessen (EC)
11. Organisationale Kräftedynamik/Machtkämpfe (EC)
12. Interkulturelle Zusammenarbeit (EC)
13. Geschäftsleitungs- bzw. Vorstandsteams (Org.C)
14. Changemanagement mit Coaching-Methoden (Org.C)
15. Stressbewältigung (EC)
16. Zeitmanagement (EC)
17. Kommunikation, Präsentation, Rhetorik (EC)
18. Team-Coaching für Arbeits- und Projektgruppen (Grp.C)
19. Konflikt-Coaching für Arbeits- und Projektgruppen (Grp.C)
20. Coachingbasierte Workshops (Grp.C)

(EC = Einzel-Coaching

Grp.C. = Gruppen-Coaching

Org.C. = Organisations-Coaching)

Bevorzugtes Coaching-Setting (laut Selbstauskunft)

Normalerweise 5 – 10 Sitzungen à 2 Stunden.

III Untersuchtes Praxisbeispiel

Untersuchtes Praxisfeld

- Einzel-Coaching eines stellvertretenden Abteilungsleiters (Projektleiters, Key Account Managers) eines kleinen IT-Unternehmens (ca. 50 MA) in den thematischen Bereichen
 - Berufliche Neuorientierung
 - Potenzialidentifikation und persönliche Karriereplanung
 - Kooperation mit Kollegen und Vorgesetztem
 - Mitarbeiterführung
 - Organisationale Kräftedynamik/Machtkämpfe
 - Sinn, Motivation, Work-Life-Balance

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

- | | |
|--|---|
| Klient: | <ul style="list-style-type: none">▪ Ca. 35 Jahre▪ Stellv. Abteilungsleiter (Projektleiter/Key-Account-Manager eines kleinen IT-Unternehmens (<500 MA)) |
| Anlass des Coaching /
Art des Kontraktes: | <ul style="list-style-type: none">▪ Angebot, die vakante Stelle des Abteilungsleiters zu übernehmen |
| Ziel des Coaching: | <ul style="list-style-type: none">▪ Unterstützung bei der Entscheidungsfindung▪ Unterstützung bei der Übernahme der neuen Führungsaufgabe |
| Setting: | <ul style="list-style-type: none">▪ ausführliches Vorgespräch mit anschließend 10 Sitzungen à 2 Std. innerhalb von vier Monaten▪ Die Kosten für das Coaching trug das Unternehmen |
| Eingereichte Unterlagen: | <ul style="list-style-type: none">▪ Audioaufzeichnung von Ausschnitten der 7. Sitzung▪ Erinnerungsprotokolle des Vorgesprächs und der ersten drei Sitzungen und Prozessanalyse des gesamten Verlaufs |

Auftragsklärung

Der Klient wandte sich eigeninitiativ an Herrn Broekman und klärte erst anschließend, ob sein Unternehmen das Coaching bezahlt. Die Entscheidung fiel positiv aus, sodass nach der zweiten Sitzung feststand, dass das Unternehmen die Kosten für das gesamte Coaching übernahm. In der Auftragsklärung formulierte der Klient das Ziel, Unterstützung zu bekommen bei der Klärung der Frage, ob er die angebotene Abteilungsleiterstelle annehmen oder ablehnen sollte. Aufgrund bestimmter organisationsinterner Prozesse fühlte er sich teils gezwungen, teils herausgefordert, die Stelle anzunehmen, sodass der Folgeauftrag lautete, ihn bei der Wahrnehmung der neuen Stelle zu unterstützen.

Aufgabenstellung des untersuchten Praxisbeispiels

Im Mittelpunkt der Aufgabenstellung stand das Zusammenspiel einer biographisch bedingten Klientenproblematik (d. h. Defizite der Zielorientierung, Strukturiertheit- und Selbstorganisation seiner Arbeit sowie mangelnde Kritik- und Konfliktfähigkeit) mit einer bestimmten Organisationsproblematik (unstrukturierte Führung des Geschäftsführers mit der Folge problematischer Unklarheiten hinsichtlich Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten). Dem Klienten musste geholfen werden, mit Bezug auf die angebotene und dann auszufüllende neue Führungsaufgabe (eines Abteilungsleiters) zu einer strukturierten, wirklichkeitsgerechten Realitäts- und Selbstwahrnehmung und auf dieser Grundlage zu begründeten Entscheidungen hinsichtlich der zunächst angebotenen und dann probeweise praktizierten neuen Führungsrolle zu kommen.

Kontakt zum Klienten

Die eingereichte Audioaufnahme stammt aus der siebten Coaching-Sitzung. Sie präsentiert einen Klienten, dessen Auftreten und Beziehungsgestaltung infolge von Vermeidungsmechanismen sehr diffus ist, d. h. der erkennbare Probleme hat, seine Gedanken klar zu strukturieren und exakt zu formulieren, und dem es schwer fällt, mit seinem Gesprächspartner in Kontakt zu sein. Herr Broekman nutzte jede sich bietende Gelegenheit, zu dem Klienten einen engeren Kontakt herzustellen.

Diagnostische Fähigkeiten

Herr Broekmann arbeitet grundsätzlich gerne mit Fragebögen und Tests. Er kann ihre Leistungsfähigkeit, aber auch ihre Grenzen klar erkennen. Sie bieten ihm gutes Material, um mit dem Klienten den Prozess der Selbstreflexion und -erkenntnis zu starten. Ihm ist es dabei wichtig, die Ergebnisse von Tests im vertrauensvollen Dialog mit dem Klienten einerseits kritisch zu überprüfen und andererseits sorgsam zu vertiefen.

Auch in dem zur Diskussion stehenden Fall setzte er zur ersten Abklärung des Persönlichkeitsprofils seines Klienten den M.B.T.I. ein. Darüber hinaus arbeitete er mit zwei Selbsteinschätzungsfragebögen. Der eine bezog sich auf Kritikfähigkeit und emotionale Intelligenz, der andere auf Selbstreflexionsfähigkeit.

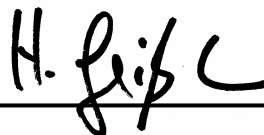
Die diagnostische Arbeit mit Tests und Fragebögen wurde durch verschiedene Techniken systemischen Fragens, wie vor allem zirkuläres Fragen sinnvoll ergänzt.

Auf der Grundlage der Gesamtheit seiner diagnostischen Fähigkeiten konnte Herr Broekman mit Bezug auf das vorliegende Praxisbeispiel die Erscheinungsformen einerseits der persönlichen und andererseits der organisationalen Problematik differenziert beschreiben und begründete Hypothesen über ihr Zusammenspiel und ihre Entstehungsgeschichte entwickeln.

Präferierte Interventionsverfahren und -Tools

Herr Broekman arbeitet auf gestalttheoretischer Grundlage vorzugsweise mit den Gestaltprinzipien Wahrnehmung, Kontakt, Prägnanz, Figur und Grund und der dialogischen Umsetzung von Konfliktfeldern sowie mit systemischen Interventionsmethoden. Besonders wichtig ist ihm das systemische Fragen, einerseits um die Wirklichkeitskonstruktionen des Klienten zu erfassen und andererseits ihn anzuleiten, die Wirklichkeit von unterschiedlichen Standpunkten aus zu betrachten und sich für die Wechselwirkung der verschiedenen Wirklichkeitselemente und –komplexe zu sensibilisieren. Eine weitere wichtige Methode ist die erinnerungs- bzw. phantasiegestützte Inszenierung der vorliegenden Problematik und ihrer Lösungsmöglichkeiten. Wenn es sich anbietet, arbeitet Herr Broekman auch gern mit Visualisierungstechniken (z.B. Holzfiguren).

Hamburg, den 23. 08. 2005



(Prof. Dr. Harald Geißler)

Das vorliegende Gutachten wurde auf Praxisrelevanz überprüft von

- Frau Sandra Eggers, Team Führungskräftequalifizierung DaimlerChrysler AG Werk Sindelfingen
- und Herr Dipl.-Psych. Andreas Teimann, Führungskräfte- und Bereichsentwicklung SMS-Demag.