

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)

## Evaluation der

# „Ausbildung in Coaching nach Wirkfaktoren“

von

## Mathis Wissemann Coaching nach Wirkfaktoren

Beginn des nächsten Kurses  
05. 05. 2007 in Bielefeld

E-Mail: [mail@coachingconcept.org](mailto:mail@coachingconcept.org)  
Internet: [www.coachingconcept.org](http://www.coachingconcept.org)

## I Zusammenfassende Darstellung und Empfehlung durch die Forschungsstelle Coaching-Gutachten (FCG)

*Die folgende Darstellung und Empfehlung stützt sich zum einen auf Informationen des Anbieters und zum anderen auf Telefoninterviews, die der Evaluator (Prof. Dr. Harald Geißler) mit zufallsbedingt ausgewählten Teilnehmer(innen) der oben genannten Ausbildung durchgeführt hat.*

*Die interviewten Teilnehmer(innen) bestätigten, dass die Leistungsversprechen der Ausbildung gehalten wurden und dass sie mit ihm insgesamt (sehr) zufrieden waren.*

*Teilnehmer(innen), die die folgende Darstellung und Bewertung in bestimmten Punkten nicht teilen, werden freundlich gebeten, zur Forschungsstelle Coaching-Gutachten Kontakt aufzunehmen.*

Die von Herrn Dipl.-Psych. Mathis Wissemann durchgeführte Coaching-Ausbildung ist vor allem Personen zu empfehlen, die besonderen Wert auf Folgendes legen:

- Konzeption, die die Qualität der Arbeitsbeziehung zwischen Coach und Klient in den Mittelpunkt stellt und auf dieser Grundlage einen breiten, materialreich-differenzierten und (wissenschaftlich) fundierten Einblick in und Überblick über Coaching gibt. Der Kurs wendet sich an Personen, die – im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich als organisationsinterne Berater oder Freiberufler - Erfahrungen mit Beratung haben und ihre Beratungsfähigkeiten weiter gehend professionalisieren wollen.
- Preis: 28,03 € / Seminarstunde (inkl. MwSt.).

Die Merkmale des Kurses im Einzelnen:

- Herr Mathis Wissemann bietet seine „Coaching Ausbildung“ für 3.924 € inkl. MwSt. an. Sie besteht aus sechs zweitägigen Modulen (insg. 14 Seminartage bzw. 140 Zeitstd.)
- Alle Veranstaltungen finden in Bielefeld statt.
- Die Teilnehmerzahl ist auf 8 Personen beschränkt.
- Alle Module werden von Herrn Dipl.-Psych. Mathis Wissemann durchgeführt.
- Konzeptionell fokussiert die Ausbildung zu 100% auf Einzel-Coaching „unter vier Augen“.
- Der Kurs zeichnet sich dadurch aus, dass praktische Übungen mit ca. 40% der Seminarzeit im Mittelpunkt stehen. Sie werden vorbereitet und reflektiert durch Wissensvermittlung (20% der Seminarzeit), theorieillustrierenden Praxisbeispiele (20% der Seminarzeit) und Supervision der TeilnehmerInnen durch den Trainer, wenn sie andere TeilnehmerInnen gecoacht haben und dabei das zuvor Gelernte praktisch angewendet haben (ca. 15% der Seminarzeit). Dass der Trainer Coaching vormacht, nimmt mit 5% der Seminarzeit einen relativ geringen Raum ein.
- Mit Blick auf die vom Trainer vermittelten Coaching-Methoden stehen folgende drei im Mittelpunkt: (1) Kontakt- und Beziehungsgestaltung, (2) Aufstellungsarbeit und szenische Rollenspiele und (3) Methoden der Prozessverlangsamung und Tiefung im Sinne von Klärung der persönlichen Bedeutsamkeit des Themas. Demgegenüber nicht vermittelt werden Assoziations- und Kreativitätstechniken, - und nur relativ wenig vertraut gemacht werden die TeilnehmerInnen mit konfrontativen Coachingmethoden,

mit Verfahren für den Umgang mit Klientenwiderstand, mit introspektiven Verfahren und mit der Anwendung von Entscheidungshilfen und Potenzialanalysen (Tests).

- Bei der Vermittlung von Hintergrundwissen liegt der Akzent gleichermaßen auf der Klientenpsychologie (insbesondere Persönlichkeit und Identität sowie Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen) und Organisationspsychologie (Führung, organisationale Konflikte und Mitarbeitermotivation als Führungsaufgabe).
- Die Teilnehmer(innen) erhalten umfangreiche, gut strukturierte Seminarunterlagen (Aufsätze, Fallbeispiele, Arbeitmaterialien - insg. 1 Ordner). Die im Seminar erarbeiteten Ergebnisse werden als Fotoprotokoll zur Verfügung gestellt.
- Die wichtigsten Fähigkeiten der Trainerinnen sind:  
*(Die folgenden Punkte wurden in einem von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten moderierten Dialog zwischen Anbieter und Teilnehmer(innen) entwickelt.)*
  1. verfügt über profundes Wissen über Coaching,
  2. kann gut Coaching-Situationen demonstrieren,
  3. gibt Feedback auf förderliche und motivierende Weise bzw. schafft eine positive Lernatmosphäre, weckt Optimismus und gibt gut umsetzbare Ratschläge,
  4. geht flexibel auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen ein, lässt sich auf Nachfragen ein und trifft den passenden Grad, Diskussionen zuzulassen,
  5. ist strukturiert und erklärt seine konzeptionell schlüssige Konzeption verständlich.

Der letzte Kurs wurde auf Wunsch der TeilnehmerInnen größtenteils in drei- bis vierstündigen wöchentlichen Sitzungen durchgeführt.

Es ist geplant, dass der nächste Kurs in 7 zweitägigen Modulen durchgeführt wird.

## 2. Beschreibung des letzten Kurses

Die folgende Darstellung wurde in einem von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten moderierten Dialog zwischen Anbieter und Teilnehmer(innen) entwickelt. Die Beschreibungskategorien wurden von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten vorgegeben, um eine optimale Vergleichbarkeit mit anderen Anbietern zu ermöglichen.

### Konzeptionelle Ausrichtung

- 100% Einzel-Coaching
- 0% System-Coaching (d.h. Verbindung von Coaching mit Changemanagement und Organisationsberatung bzw. Ausweitung von Einzel-Coaching „unter vier Augen“ durch Coaching von Teams, Projektgruppen und Organisationseinheiten sowie Einzelner in Gruppen)

### Die wichtigsten Lehr- bzw. Vermittlungsformen der Aus-/Weiterbildung

- 20 % Wissensvermittlung und Diskussion
  - 20 % Darstellung und Diskussion von Praxisbeispielen zur Illustration der vermittelten Theorie
  - 40% praktische Übungen der Teilnehmer (einschl. Diskussion über die Übungen)
  - 0 % Trainer unterstützt Teilnehmer bei der Analyse der eigenen Entwicklung und Erarbeitung/Umsetzung eines persönlichen Entwicklungsplans als Coach
  - 5 % Trainer demonstriert Coaching (Gesamtprozess bzw. ausgewählte Coachingschritte/Aktivitäten)
  - 15 % Trainer supervidiert Coachingpraxis der Teilnehmer in der Gruppe
- Für die Betreuung (Einzel-Supervision) der TeilnehmerInnen zwischen den Ausbildungsmodulen wurden pro TeilnehmerIn durchschnittlich 2 Std. aufgewandt. Bei Bedarf sind mehr möglich.

### Vermittelte Coaching-Methoden

- 9 % Methoden der Kontextklärung des Coachings (z.B. Kraftfeldanalyse, Einordnung von Konflikten)
- 14 % Kontakt- und Beziehungsgestaltung (Plananalyse, komplementäre Beziehungsgestaltung, Ressourcenorientierung, Unterscheidung von Klärung und Problembewältigung)
- 5 % Gesprächsführung allgemein (Übungen in den Rollenspielen und Feedback dazu, Mitarbeitergespräche, Erstgespräch, Abschlussgespräch, Evaluation)
- 5 % Fragetechniken und Aktives Zuhören (Verstehen von und Feedback geben über Klientenbedarf und Klientenbedeutungen, aktiv den Klienten bei der Klärung unterstützen)
- 5 % Feedback (Feedback, Reflecting Team)
- 14 % Tiefung, Verlangsamung (Tiefung im Sinne von Klärung als Erarbeitung der persönlichen Bedeutsamkeit des Themas, nicht Hypnose, nicht Tiefung im Sinne Vertiefung der Emotionalität)
- 2 % Konfrontative Methoden (als Methode des Umgangs mit Widerstand)
- 0 % Intuition, Assoziations- und Kreativitätstechniken
- 2 % Umgang mit Widerstand (Wechsel auf die Metaebene, Feedback, Umgang mit Ablenkungsstrategien)
- 3 % Potenzialanalysen (Tests) (Bochumer Inventar zur berufsbezogene Persönlichkeitsbeschreibung, Situatives Interview, Biographisches Interview, Methode der Kritischen Ereignisse)
- 7 % Lösungsorientierte Verfahren (Erwartungen verändern, Optionen erarbeiten, Unterscheidung von Interessenssphäre und Einflussbereich, immer wenn das Eingehen auf Problembewältigungsbedarf im Vordergrund steht)
- 2 % Introspektive Verfahren (Klärungsprozesse, Lebensziele finden )

- 9 % Klärung der Klientenrollen, -ziele und –werte (Rollen, Vorstellungsbilder, Entwicklungsziel klären, Erwartungen verändern, Zielklärung im Coaching)
- 15 % Aufstellungsarbeit, szenische Rollenspiele (Rollenspiele im Coaching, in der Kraftfeldanalyse Aspekt der räumlichen Positionierung)
- 5 % Moderation und Visualisierung (Moderation bei Konflikten, Kraftfeldanalyse, Organigramm, Entwicklungsziel klären)
- 3 % Entscheidungshilfen (Entscheidungsmatrizen)

## Vermitteltes Wissen

### *Themenblock: Grundlagen (22%)*

- 2 % Definition, Grundsätze, „Philosophie“, Besonderheiten und Grenzen von Coaching (Abgrenzung u.a. zu Therapie und Training, außerdem hat das Wirkmodell definitorischen Charakter für unseren Ansatz)
- 5 % Wissenschaftliche Grundlagen, Theorieschulen (Wirkmodell, - siehe oben)
- 10 % Anlässe, typische Bedarfe und Ziele für Coaching (die unterschiedlichen Themenfelder Führung, Motivation, Konflikt und Selbstmanagement, von mir berichtete Beispiele)
- 3 % Klärungen im Vorfeld, Wahl des Settings, Erstkontakt & Auftragsklärung
- 2 % Durchführungsphasen von Coaching, Coachingabschluss, Follow-up

### *Themenblock: Qualitätssicherung (16%)*

- 0 % Qualitätsstandards und Kompetenzprofil (s. Haltung, Rollen und Identität des Coachs, Aufgaben gemäß Wirkmodell)
- 5 % Haltung, Rollen und Identität des Coaches (Aufgaben des Coachs gemäß Wirkmodell, eigener Bezug zum Thema und Klienten in der Plananalyse)
- 10 % Probleme und Fallen im und für Coaching (mangelnde Unterscheidung zwischen eigenen Bedeutungen, Bedürfnissen und Werten und denen des Klienten, wird v.a. im Feedback zu den Rollenspielen, in der Supervision und im Lehrcoaching bearbeitet)
- 0 % Gefahr der Projektion / Übertragung (siehe Probleme und Fallen)
- 1 % Evaluation

### *Themenblock: Coaching als Berufsfeld (0%)* (bei Bedarf für diejenigen Teilnehmer, die freiberuflich als Coachs arbeiten wollen)

- 0 % Querverbindungen zur Personalentwicklung, Implementierung von Coaching in Organisationen
- 0 % (Selbst-)Marketing und Entwicklung von Corporate Identity bzw. eines eigenen Konzepts
- 0 % Bedeutung von Peer Groups und Networking

### *Themenblock: Klientenpsychologie (32%)*

- 10 % Persönlichkeit und Identität (Bedürfnisorientierung, Schutzmechanismen des Klienten, um eigene Interaktionsbedürfnisse zu befriedigen im Rahmen von Plananalyse, komplementärer Beziehungsgestaltung und Umgang mit Ablenkungstendenzen, komplementäre Beziehungsgestaltung als Voraussetzung für Coaching)
- 5 % Handlungsmodelle und Problemlöseverfahren (Erwartungen verändern, Zusammenhang von Lebenszielen und Zeitmanagement)
- 5 % Lernen und Entwicklung (Bindungs- und motivationstheoretische Erklärungen für Klientenbedürfnisse)
- 0 % Emotion und Motivation (wird im Kontext von Lernen und Entwicklung behandelt)
- 2 % Realitätswahrnehmung, Deutungsmuster, innere Bilder (u.a. Vorstellungsbilder, Rollen des Klienten)
- 10 % Work-Life-Balance und persönliche Lebenskrisen
- 0 % subjektbedingte Konflikte (siehe Work-Life-Balance)

### *Themenblock: Organisationspsychologie (30%)*

- 0 % Grundlagen der Organisation und des Managements
- 10 % Führung
- 0 % Organisationskultur
- 0 % Macht und Mikropolitik, Beziehungsstrukturen und –dynamiken (eingebettet in die Themen Führung und Konflikt)

- 0 % Interkulturelles Management
- 0 % Changemanagement/Organisationsentwicklung
- 0 % Projekt- und Prozessmanagement
- 10 % organisationale Konflikte
- 10 % Motivation von Mitarbeitern als Aufgabe einer Führungskraft

### 3. Kurzdarstellung des nächsten Kurses

(Im Folgenden handelt es sich um eine von der Forschungsstelle Coaching-Gutachten redaktionell bearbeitete Selbstdarstellung des Anbieters.)

7 Module: 3.924 € inkl. MwSt.

Maximalgröße der Gruppe: 8 Personen

#### **Modul 1: „Unterscheidung von Klärung und Problembewältigung, Erstgespräch, Führung coaching“**

05.05.-06.05.2007 in Bielefeld

Trainer: Mathis Wissemann

Inhaltliche Bausteine:

- Das Wirkmodell,
- Überblick über den Coaching-Prozess,
- Erstgespräch,
- Kenntnisse über Führung, die sich im Coaching-Prozess nutzen lassen,
- Vermittlung von Führungsinstrumenten im Coaching

Coaching-Methoden:

- Erstgespräch,
- Zielklärung,
- Entwicklungsziele feststellen,
- Entscheidungsmodell für Führungskräfte,
- Rollen und Vorstellungsbilder,
- Feedback,
- Rollenspiele als Methode im Coaching

#### **Modul 2: „Ressourcenorientierung, Motivation von Mitarbeitern als Thema im Coaching“**

09.06.-10.06.2007 in Bielefeld

Trainer: Mathis Wissemann

Inhaltliche Bausteine:

- Ressourcenorientierung,
- Arten von Ressourcen, die im Coaching genutzt werden können,
- Zusammenhang von Ressourcenorientierung und der Berücksichtigung von Klärung und Problembewältigung,
- Bedürfnisse von Mitarbeitern erkennen, Anreize setzen,
- kritische Punkte bei der Führungskraft bei der Motivierung von Mitarbeitern,
- eigene Anteile erkennen

Coaching-Methoden:

- Bedingungen des Verhaltens,
- Einflussmöglichkeiten der Führungskraft erkennen und nutzen,
- Erwartungen verändern

### **Modul 3: „Bedürfnisorientierung, Konfliktcoaching“**

11.08.-12.08.2007 in Bielefeld

Trainer: Mathis Wissemann

Inhaltliche Bausteine:

- Interaktionsbedürfnisse von Klienten,
- komplementäre Beziehungsgestaltung,
- Wirkung und Aufgaben von Konfliktcoaching,
- Diagnostik von Konflikten im Coaching,
- strukturelle Ursachen von Konflikten,
- Konfliktarten und Eskalationsstufen,
- Konflikte neuer Führungskräfte,
- Interventionen bei Konflikten – die Rolle des Coachs,
- Konfliktmoderation

Coaching-Methoden:

- Plananalyse,
- Kraftfelddiagramm,
- Eskalationsstufen,
- Konfliktmoderation

### **Modul 4: „Bedürfnisorientierung, Coaching zur Führung der eigenen Person“**

15.09.-16.09.2007 in Bielefeld

Trainer: Mathis Wissemann

Inhaltliche Bausteine:

- Ablenkungstendenzen von Klienten,
- Diagnostik von Stärken und Schwächen im Coaching,
- Hilfen in beruflichen Entscheidungssituationen,
- Stephen R. Coveys Modell zum Selbstmanagement

Coaching-Methoden:

- Strategien, die Klärungsprozesse begünstigen,
- Bochumer Inventar zur Berufsbezogenen Persönlichkeitsentwicklung,
- Situative und Biographische Interviews im Coaching,
- Methode der Kritischen Ereignisse,
- Entscheidungsmatrizen,
- Coveys Methoden: u.a. Lebensaussage, Wochenplan

### **Modul 5: „Der Coaching-Prozess, Abschlussgespräch, Instrumente im Coaching „**

13.10.-14.10.2007 in Bielefeld

Trainer: Mathis Wissemann

Inhaltliche Bausteine:

- Überblick über alle erlernten Instrumente,
- Bezug zu Wirkfaktoren und Inhaltsbereichen,
- vertiefter Überblick über den gesamten Coaching-Prozess,
- Kenntnisse über Evaluation und Abschlussphase im Coaching

Coaching-Methoden:

- Evaluation,
- Abschlussgespräch,
- Methodenrepertoire,
- Elemente einer Fallbeschreibung

### **Module 6 + 7: „Lehrcoaching, Erweiterung und Vertiefung bisheriger Ausbildungsinhalte“**

26.01.-27.01.2008 in Bielefeld

23.02.-24.02.2008 in Bielefeld

Trainer: Mathis Wissemann

Inhaltliche Bausteine:

- Die Teilnehmer präsentieren auf strukturierte Weise ihre Erfahrungen aus dem Lehrcoaching mit dem eigenen Klienten,
- dazu können sie Fragen stellen und erhalten vom Plenum und dem Ausbildungsleiter eine Rückmeldung,
- nach Absprache mit den Teilnehmern werden einzelne Inhalte der Coaching-Ausbildung wiederholt, erweitert oder vertieft.

Methoden:

- Präsentation des eigenen Coachings,
- Präsentation eines Audio-Ausschnitts

### ***Trainer***

#### **Mathis Wissemann**

Jahrgang 1968, Diplom-Psychologe, freiberuflicher Personaltrainer von 1997 bis 2000, seit 2000 Coach, Ausbilder in Coaching seit 2002, drei Jahre wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Psychologie an der Universität Bielefeld, promoviert über Wirkfaktoren im Coaching, Autor des Fachbuchs „Wirksames Coaching“, Hans-Huber-Verlag, 2006, Gründer der Gesellschaft für Coaching nach Wirkfaktoren (GCW) e.V.