

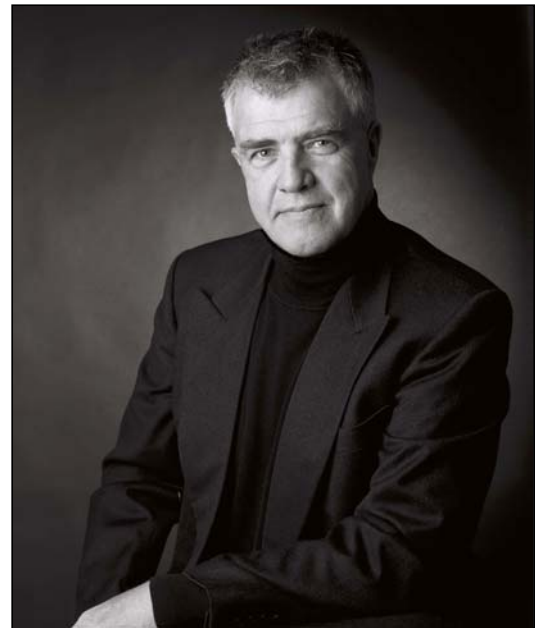


Executive-Coaching

Strategie-Beratung



1.	Executive Coaching	3
1.1.	Die ersten 100 Tage	4
1.2.	Kommunikation	5
1.3.	Work-Life-Balance	6
1.4.	Teamarbeit	7
2.	Strategieberatung	8
2.1.	Ziel und Strategie	9
2.2.	Kooperation	10
3.	Für die Zusammenarbeit	11
3.1.	Dr. Hartmut Kreyer	12
3.2.	Referenzen	13
3.3.	Kontakt	14



Bevor ich meiner Begeisterung für die Coaching-Arbeit gefolgt bin, war ich viele Jahre gern und mit Erfolg Manager und Unternehmer. Deshalb kenne ich den Berufsalltag genau. Meine Begleitung ist gekennzeichnet durch Engagement, Respekt, Warmherzigkeit und Humor, wie auch durch Professionalität und Transparenz. Mein Ziel ist Ihr Erfolg.

Dr. Hartmut Kreyer



Executive Coaching

Coaching

Coaching ist eine Begleitung auf Zeit zur Lösung persönlicher, komplexer Problemstellungen; es dient der beruflichen und persönlichen Förderung. Der Coaching Prozess hilft, die berufliche Rolle bewusster auszufüllen und soziale, konzeptionelle und fachliche Führungs- bzw. Managementkompetenzen weiter zu entwickeln, Klarheit zu gewinnen über Themen, die Einfluss auf beruflichen Erfolg und persönliches Wohlbefinden haben. Coaching unterstützt die Führungskraft, Lösungen zu erarbeiten, Entscheidungen vorzubereiten, neue Fähigkeiten zu entwickeln und diese auszuprobieren. Es hilft dabei, das eigene Verhalten und dessen Auswirkung auf das Umfeld zu reflektieren und wo nötig zu verändern. Gleichzeitig kann Coaching ein Weg zu emotionaler Entlastung sein, neue Blickwinkel zu gewinnen, Stress zu regulieren und das eigene innere Gleichgewicht zu finden.

Mein Verständnis von Coaching

Grundsätzlich verstehe ich Coaching als Hilfe zur Selbsthilfe. Es geht also nicht darum, fertige Rezepte zur Problemlösung anzubieten, sondern den Klienten mit seinen persönlichen Stärken vertraut zu machen und diese zu fördern, vorhandene Schwächen hingegen zu erkennen und damit umgehen zu lernen. Ob es dabei womöglich nicht nur um eine Verhaltens-Optimierung im Sinne der Organisation geht, sondern um eine Entwicklung der gesamten Persönlichkeit und ihres Handelns in Beruf, Familie und Gesellschaft, entscheidet der Klient selbst. In diesem Sinne verstehe ich die Coaching-Begleitung als einen transparenten Prozess. Sehr viel Wert lege ich darauf, die vom Klienten selbst gesetzten Veränderungsziele zu Beginn herauszuarbeiten und möglichst operational zu formulieren.

Coaching-Anlässe

Coaching für Führungskräfte kann sehr unterschiedliche Aspekte im Fokus haben, die sich nicht immer klar voneinander trennen lassen und die sich häufig gegenseitig bedingen:

- „Wo sind die Fettnäpfchen?“
=> [Die ersten 100 Tage](#)
- „Keiner hört mir richtig zu!“
=> [Kommunikation](#)
- „Freizeit? Kenne ich nicht!“
=> [Work-Life-Balance](#)
- „Hier macht jeder seinen eigenen Kram!“
=> [Teamarbeit](#)

Auftraggeber

Erfolgreiche Führungskräfte kennen ihre Grenzen und arbeiten an ihrer Veränderung. Persönliches Coaching wird zunehmend zum Ausweis professioneller Führung. Deshalb wird eine professionelle Führungskraft es nicht nur für sich selbst sondern auch zur Verbesserung der Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter im Fokus haben. In einer zunehmenden Zahl von Unternehmen ist folgerichtig Coaching fester Bestandteil der Personalentwicklung.



Die ersten 100 Tage

„Wo sind die Fettnäpfchen?“

Bei der Neubesetzung einer verantwortungsvollen Position sind die ersten Schritte oftmals entscheidend für den Erfolg alles weiteren Handelns, gleich, ob die Führungskraft aus dem Hause kommt oder neu im Unternehmen ist. Es ist nicht nur die neue Umgebung, es sind nicht nur die neuen Mitarbeiter und Arbeitsfelder, sondern es ist vor allem die neue Rolle, welche die Führungskraft übernimmt. Häufig stimmen Rollenerwartung seitens der Vorgesetzten und seitens der neuen Führungskraft trotz sorgfältiger Auswahl und Vorgespräche nicht überein. Häufig wird die Rolle unklar kommuniziert. Häufig stolpert die neue Führungskraft über die unausgesprochenen ungeschriebenen Regeln. Häufig wird der Führungsanspruch gar nicht oder mit den falschen Mitteln durchgesetzt. Das Resultat: Frustration überall, übermäßige Anstrengung, womöglich Scheitern.

Wann ist Coaching angebracht?

- Eine Führungsposition wird durch jemanden von Außen besetzt.
- Jemand aus einer anderen Abteilung wechselt auf eine Führungsposition.
- Ein Mitarbeiter wird zum Vorgesetzten seiner bisherigen Kollegen.
- Jemand wird zum Vorgesetzten seines bisherigen Chefs.

Begleitung

Führungskräfte in einer neuen Position haben selten Gelegenheit, ihre Situation und die ersten Schritte zu reflektieren. Oft stehen sie unter großem Erfolgsdruck, möglichst schnell sichtbare Ergebnisse zu produzieren. Die persönliche Begleitung durch einen führungserfahrenen Coach hilft von Anfang an, Fehler zu vermeiden, eine konstruktive Kooperation mit Mitarbeitern und Vorgesetzten zu etablieren, Rollenverhalten und -erwartungen zu reflektieren. Die Formulierung der eigenen Zielsetzung für die ersten 100 Tage und die daraus sich ableitende Kommunikation wird geklärt, die unvermeidlichen „psychologischen Spiele“ um das Thema Macht werden transparent gemacht, die Bedeutung von bestehenden und neu aufzubauenden Beziehungsnetzen werden thematisiert. All dies kann sehr zeitnah geschehen. Dabei hat sich neben den Coachingsitzungen in relativ kurzen Abständen auch die Begleitung durch Telefongespräche bewährt. Im Übrigen gelten hier dieselben methodischen Regeln wie für das Executive Coaching allgemein.



Kommunikation

„Keiner hört mir richtig zu!“

Jeder hat es schon erlebt: Die Umgebung hat etwas anderes verstanden als das was man ausdrücken wollte. Oder das Bild, welches andere Menschen von uns haben, scheint so ganz anders zu sein als das, was wir im Spiegel sehen, und wir wissen nicht warum. Oder es wird hinter unserem Rücken über uns gesprochen. Oder wir fühlen uns in einer Gruppe unwohl oder ausgegrenzt. Oder es scheint Regeln für den Umgang zu geben, die wir nicht kennen. Zu einem guten Teil liegt die Ursache in der Art und Weise, wie wir miteinander kommunizieren. Im Zusammensein mit Menschen senden wir ständig Botschaften aus, ob wir wollen oder nicht. Ständig empfangen, deuten und interpretieren wir und gründen unser Handeln darauf. Viele Probleme in der Mitarbeiterführung, der Teamarbeit, der Projektorganisation entstehen aus Kommunikationsmängeln – es wird zuwenig, zuviel, zur falschen Zeit, an die falschen Adressaten, mit falschen Inhalten kommuniziert.

Wann ist Unterstützung angebracht?

- Ich möchte, dass man mir richtig zuhört.
- Ich möchte, dass die Menschen mich so sehen wie ich eigentlich bin.
- Ich möchte offen kommunizieren können.
- Ich möchte nicht immer alles zweimal sagen müssen.
- Ich möchte beim Zuhören geduldiger sein.
- Ich möchte in einer Gruppe dazugehören.
- Ich möchte ohne Angst eine Rede halten können.

Begleitung

Die Begleitung durch den professionellen Coach hilft zu verstehen, was bei der Kommunikation geschieht und welche versteckten Botschaften zusätzlich im Spiel sind. Dabei helfen vor allem Methoden aus dem Bereich der Transaktionsanalyse. Wenn es sich um ein Team handelt, kann auch ein gemeinsames Training sehr sinnvoll sein. Die anzuwendenden Methoden hängen ganz von der jeweiligen Aufgabenstellung ab und können aus dem Bereich des Einzelcoaching, der Teamentwicklung, der Moderation und der Kommunikation entstammen.



„Freizeit? Kenne ich nicht!“

Wer kennt ihn nicht, den „Hamsterrad-Effekt“: Es hat sich im Laufe der Berufstätigkeit eine Eigendynamik entwickelt, die sich automatisch weiterdreht. Es wird kaum oder gar nicht reflektiert, was Ziel und Sinn des Handelns ist. Spätestens wenn durch äußere Ereignisse Richtungswechsel und Neubesinnung erforderlich werden, stellt sich die Frage nach Sinn, Zweck und Ziel. Neue Ziele zu definieren und neue Strategien zur Zielerreichung zu formulieren heißt, sich von Hergebrachtem, Gewohntem zu lösen und unter Umständen Alles in Frage zu stellen. Bei diesem Prozess ist die Hilfe eines Außenstehenden sehr wertvoll, der aufgrund seiner Fachkompetenz auch die Fragen stellt, die scheinbar bereits beantwortet sind.

Wann ist Unterstützung angebracht?

- Persönliche Zielsetzung und Unternehmensziele sollen in Einklang gebracht werden.
- Arbeit und Freizeit sollen in eine gesunde Balance gebracht werden.
- Ein Karriereschritt steht bevor.
- Unerledigtes und Aufgeschobenes soll nicht mehr quälen.
- Es soll mehr Zeit für aktives Gestalten vorhanden sein statt nur zu reagieren.
- Der Termindruck soll nicht zu krankmachendem Stress werden
- Die Fähigkeit soll verbessert werden, die Übersicht zu behalten, Termine einzuhalten, Wichtiges nicht zu vergessen.
- Wenn die Eigenmotivation nachlässt
- Bei Anzeichen von Erschöpfung und Burn out

Begleitung

Wie man einen Kalender führt, eine To-do-Liste aufstellt, ein Projekt plant und leitet wissen die meisten Führungskräfte. Dennoch: Unter dem alltäglichen Druck kommt dieses Wissen oft nicht ausreichend zur Geltung, etwas hindert daran, es effizient für sich einzusetzen. Persönliche Effizienz und Zufriedenheit sind jedoch nicht so sehr eine Frage der Technik und des Zeitaufwandes, sondern Ergebnis einer stringenten Orientierung an den eigenen Lebenszielen. Erst die möglichst genaue Klärung der beruflichen und persönlichen Ziele macht Prioritäten und praktische Umsetzung im Alltag möglich. Diese Ziele zu reflektieren und für sich klar zu formulieren ist nicht immer leicht; hier ist das Hinterfragen und die Begleitung durch einen lebenserfahrenen Coach äußerst hilfreich, mit dem vertrauensvoll auch über ganz neue Perspektiven gesprochen werden kann. Dabei wird der Coach darauf achten, dass das Ergebnis nicht nur ein klares Ziel ist, sondern daraus auch die nächsten Schritte abgeleitet werden, die nach Möglichkeit noch ein Stück weit begleitet werden.



„Hier macht jeder seinen eigenen Kram!“

Die Zusammenarbeit ist immer wieder Thema überall dort, wo mehrere Menschen, Gruppen, Unternehmen gemeinsam etwas erreichen wollen. Wenn sie gut funktioniert, ist sie fast schon Garant für den Erfolg, wenn nicht, sind es Frustration, Streit, unnützer Aufwand, die den Erfolg hemmen. Bei allem guten Willen gelingt es jedoch häufig nicht, positiv und erfolgreich zu kooperieren. Die Hinderungsgründe sind für die Beteiligten oftmals kaum zu durchschauen und daher nicht zu beseitigen. Gute Teamarbeit dagegen ist Quelle großer Freude, hoher Motivation für jedes Teammitglied. Wenn Mitarbeiter nach den Einflussfaktoren für Zufriedenheit bei der Arbeit befragt werden, steht die Zusammenarbeit mit den Kollegen an oberster Stelle. In einem erfolgreichen Team gibt es gemeinsame Ziele, Inhalte, Regeln und kooperative Verhaltensweisen bei gleichzeitiger Entfaltungsmöglichkeit des Einzelnen. Die Kommunikation ist offen. „Team-Spirit“ wird gelebt und erzeugt positive Energie.

Wann ist Hilfestellung angebracht?

- Das Team soll eine gemeinsame klare Zielsetzung haben.
- Jeder soll sich an die Regeln der Zusammenarbeit halten.
- Konflikte innerhalb der Beteiligten sollen konstruktiv behandelt werden.
- Die Kommunikation untereinander und nach außen soll funktionieren.
- Versteckte Spielregeln sollen offengelegt werden.
- alle am Projekt Beteiligten sollen sich aktiv in den inhaltlichen Prozess einbringen.
- Produktive, zielorientierte Kreativtechniken sind anzuwenden.
- Konflikte innerhalb der Beteiligten sollen ausgeräumt werden.

Begleitung

Voraussetzung für die Coaching-Begleitung eines Teams ist, dass der Coach das Vertrauen aller Beteiligten hat. Wie beim Einzel-Coaching geht es nicht darum, fertige Rezepte und Standardstrukturen zur Problemlösung anzubieten, sondern alle Beteiligten in den Prozess der Optimierung der Zusammenarbeit einzubeziehen und den Erfolg zu einer gemeinsamen Sache zu machen. Deshalb wird von Anfang an Wert darauf gelegt, dass alle Teilnehmer aktiv und zielgerichtet am Prozess beteiligt sind. Am Anfang stehen die Klärung der organisatorischen Einbindung, der Team-Aufgaben und der Ziele. Danach werden Verfahren und Zeitplanung vereinbart. Dabei können regelmäßige Begleitung des Teamprozesses vor Ort oder auch kompakte Workshops zum Einsatz kommen, unter Umständen ergänzt durch Einzel-Coaching. Unterstützt wird dies je nach Situation durch die Anwendung von lösungsorientierten visuellen Moderationstechniken, durch ressourcenorientierte systemische Methoden, Interaktionsklärung z.B. aus der Transaktionsanalyse u.a.m.



Strategieberatung

Die Zukunft planen

Dieses Beratungsfeld richtet sich vor allem an kleinere und mittelständische Unternehmen. Sie haben selten die Ressourcen, die Strategische Planung in speziellen Stabsstellen entwickeln zu lassen. Dennoch sind Fragen wie diese nicht weniger drängend: Wie müssen wir unser Unternehmen für die Zukunft ausrichten? Wie müssen wir uns im Markt positionieren? Haben wir die richtige Größe oder sollten wir mit anderen zusammengehen? Wenn ja mit wem und wie? Wie können wir die Mitarbeiter mehr begeistern? Wird es uns in fünf Jahren noch geben? Wer soll in Zukunft dem Unternehmen Impulse geben? Wie lassen sich Unternehmens- und Eigentümerinteressen in Einklang bringen? Gerade in kleineren und mittelständischen Unternehmen ist die Unternehmensführung eher geprägt durch kurzfristige Reaktion und schnelle Entscheidungen, die auf Erfahrung und Kundennähe basieren, und die häufig gerade die Stärke ausmachen. Doch es gilt auch hier der Satz Senecas: „Wer den Hafen nicht kennt, in den er segeln will, für den ist kein Wind ein günstiger.“ Und manchmal dreht der Wind ganz unverhofft – oder es ist Windstille. Die Anlässe können Nachfrageveränderungen sein, neue Wettbewerber, gesetzliche Regelungen, Weggang von Führungskräften und so fort, aber auch plötzliche persönliche Ereignisse für den Unternehmer.

Beratungs-Bereiche

Während sich die betriebswirtschaftliche Unternehmensberatung vor allem auf die ökonomischen Fakten beschränkt, bezieht die Coaching-Beratung auch die „weichen“ Faktoren, die Ausprägung der handelnden Personen, mit ein. Diese spielen vor allem eine Rolle, wenn es gilt, persönliche Ziele und Unternehmensziele in Einklang zu bringen und wenn es um Kooperationen geht.

- „Der alte Schwung ist fort!“
⇒ Ziel und Strategie
- „Aber wir hatten doch alles im Vorfeld geklärt!“
⇒ Kooperationen

Gesprächspartner

Leiter kleinerer und mittelständischer Unternehmen sind häufig damit konfrontiert, weittragende Entscheidungen einsam und allein treffen zu müssen. Für sie kann es außerordentlich hilfreich sein, einen vertrauensvollen Gesprächspartner zu haben, der solche Entscheidungen vorzubereiten hilft, indem er seine langjährige Erfahrung als Unternehmer und seine spezielle Kompetenz als Coach einbringt.



Ziel und Strategie

„Der alte Schwung ist fort!“

Die Erfahrung lehrt, daß nur solche Unternehmer wirklich erfolgreich, aber auch glücklich sind, bei denen Klarheit über die Zielen herrscht und die über starke Visionen verfügen. Ein Auseinanderklaffen von persönlichen und beruflichen Visionen und Zielen führt letztlich zu Zielkonflikten, unter denen das Unternehmen oder der Unternehmer oder beide leiden und krank werden. Auslöser können für das Unternehmen z.B. Marktveränderungen sein, für den Unternehmer plötzliche persönliche Ereignisse. Irgendwie läuft es nicht mehr so wie früher, Zweifel an der Richtigkeit des Handelns machen sich breit. Es ist offensichtlich an der Zeit, die Unternehmensziele in Einklang mit den Unternehmerzielen neu zu definieren und neue Strategien zur Zielerreichung zu formulieren. Dazu kann es auch notwendig sein, auf der Basis eines kreativen Prozesses das Unternehmen neu zu positionieren. Neue Ziele zu definieren und neue Strategien zur Zielerreichung zu formulieren heißt, sich von Hergebrachtem, Gewohntem zu lösen und unter Umständen Alles in Frage zu stellen. Bei diesem Prozess ist die Hilfe eines Außenstehenden sehr wertvoll, der aufgrund seiner Fachkompetenz auch die Fragen stellt, die scheinbar bereits beantwortet sind.

Wann ist Unterstützung angebracht?

- Bei der Neuformulierung der Unternehmensziele und Unternehmerziele.
- Zur Anleitung kreativer Prozesse, um neue Ideen zu entwickeln.
- Zur Erarbeitung einer zielführenden Strategie.
- Wenn die Nachfolge in einem Familienunternehmen zu regeln ist.
- Wenn es darum geht, die Belange des Unternehmens und der Familie in Einklang zu bringen.
- Wenn eine Umorganisation eine Neuausrichtung der Aufgabenverteilung nötig macht.

Vorgehensweise

Das methodische Vorgehen hängt davon ab, wer an dem Ziel- und Strategiefindungs-Prozess zu beteiligen ist. Zielfindung geschieht in den meisten Fällen in intensiven, vertrauensvollen Einzelgesprächen mit einem als Unternehmer erfahrenen Coach. Bei der Strategie-Erarbeitung für Unternehmen bieten strukturierte Workshops mit mehreren Beteiligten eine gute Möglichkeit, das Wissenspotential der Mitarbeiter zu nutzen und kreative und konsensfähige Ergebnisse zu erzielen. Wichtig ist, dass das Ergebnis nicht nur ein klares Ziel ist, sondern dass auch daraus abgeleitete Maßnahmen für die Implementierung formuliert werden. Die Erfahrung zeigt, dass es hilfreich ist, die Umsetzung eine Weile zu begleiten.



Kooperationen

„Aber wir hatten doch alles im Vorfeld geklärt!“

Kooperationen und Verschmelzungen von Organisationen entwickeln, was die handelnden Personen angeht, eine Dynamik ganz eigener Art. Wenn Schwierigkeiten entstehen oder Kooperationen gar scheitern zeigt die Erfahrung, dass dies in den meisten Fällen nicht in sachlichen, rationalen Faktoren begründet ist sondern im Miteinander auf der emotionalen Ebene. Dies ist für die Beteiligten meist nicht zu erkennen, weil sie sich im System selbst befinden. Das Zusammenführen von Unternehmen, Unternehmensbereichen, Abteilungen, Projektgruppen oder Teams verändert das Gesamtsystem in häufig nicht vorhersehbarer Weise. Meist ist nur ein Beobachter von außen in der Lage, den systemischen Zusammenhang zu klären. Nicht selten stellt sich bei Kooperationen erst im Nachhinein heraus, dass die beteiligten Führungspersönlichkeiten verschiedene Ziele verfolgen und unterschiedliche Spielregeln haben. Eine Begleitung und Klärung im Vorfeld hätte dies vermeiden können.

Beratungsfelder

- Entwicklung bzw. Überprüfung gleichgerichteter gemeinsamer Visionen und Strategien möglicher Partner als Voraussetzung aller weiteren Schritte zu Beginn einer Kooperation
- Feststellung der wichtigen Attribute der möglichen Kooperations-Partner (persönliche Ziele, Offenheit und Kommunikationsverhalten, Unternehmenskulturen) und Überprüfung auf ihren Einfluss auf den angestrebten Erfolg
- Aufdecken von versteckten Spielregeln
- Optimierung von Führungsstrukturen
- Verbesserung des Informationsflusses zwischen Kooperationspartnern
- Training des Team-Verhaltens
- Coaching der Führungsebene

Hilfestellung

Gerade im Vorfeld von geplanten Kooperationen ist ein externer, vertrauensvoller Ansprechpartner sehr wertvoll. Er kann Hilfestellung bei der Formulierung gemeinsamer Ziele und Visionen geben, die Kommunikation der handelnden Personen untereinander und nach außen verbessern helfen, die Arbeit an neuen Führungsstrukturen moderieren. Dort wo Gruppen und Teams involviert sind, kann der Coach Neustrukturierungen begleiten und moderieren und den erforderlichen Lernprozess unterstützen. Die anzuwendenden Methoden hängen ganz von der jeweiligen Aufgabenstellung ab und können aus dem Bereich des Einzelcoaching, der Teamentwicklung, der Moderation und der Kommunikation entstammen. - Dr. Hartmut Kreyer hat über viele Jahre eine erfolgreiche Kooperation von mittelständischen Unternehmen aufgebaut und geleitet und verfügt damit neben seiner speziellen systemischen Coachingkompetenz über ein großes Maß praktischer Erfahrung.



Unternehmensnachfolge

„Der Junge ist noch nicht soweit!“

Inhabergeführte mittelständische Unternehmen sind typischerweise in besonderem Ausmaß durch die Persönlichkeit des Unternehmers geprägt. Dadurch ist es auch besonders schwer, die Unternehmensführung in neue Hände zu legen, sei es in der Person eines Nachfolgers aus der Familie, sei es in der Person eines familienfremden Managers, sei es durch Unternehmensverkauf. Dabei sind es oft weniger die ökonomische Erwägungen, die die Entscheidung schwer machen, sondern es geht häufig viel mehr um das Loslassen seitens des Unternehmers, das Vertrauen „in den Neuen“, aber auch um die Fragen nach dem „Danach“. - Auf der anderen Seite hat es ein Nachfolger oft sehr schwer, seine Position zu finden, Grenzen zu ziehen und seinen Weg selbstbestimmt zu gehen.

Wann ist Unterstützung angebracht?

- Wenn es gilt, die Kriterien für die Wahl des Nachfolgers zu objektivieren
- Bei der Auswahl der geeigneten Person über die fachlichen Aspekte hinaus
- Wenn es darum geht, die Einarbeitungsphase zu gestalten
- Bei der Festlegung und Formulierung der Ausstiegsmodalitäten
- Bei der Moderation von Konflikten zwischen Vorgänger und Nachfolger
- Bei Auseinandersetzungen innerhalb der Unternehmerfamilie
- Bei der Durchsetzung von Unternehmensinteressen gegen Familieninteressen und umgekehrt

Vorgehensweise

In den meisten Fällen ist eine Vorbereitung und Begleitung des Nachfolgeprozesses durch ein kompetentes Team von Wirtschaftsprüfern/Steuerberatern, Anwälten und Moderator/Coach die beste Lösung. Alle auf der Beratungsseite tätigen Beteiligten sollten praktische Erfahrung in diesem schwierigen Gebiet aufweisen und das volle Vertrauen der bisherigen und der designierten neuen Firmenleitung haben. Dabei kommt dem Coach eine besonders wichtige Rolle zu: Die Klärung der wirklichen Absichten und Themen und die Behandlung von offenen und/oder verborgenen Konfliktfeldern, um ein entsprechendes Briefing für die ökonomische und praktische Gestaltung der Nachfolge zu erarbeiten.

Dr. Kreyer hat in seiner beruflichen Vergangenheit als Unternehmer persönlich Nachfolgeregelungen erlebt und arbeitet auf diesem Gebiet mit erfahrenen Wirtschaftsprüfern zusammen.



Für die Zusammenarbeit

Grundlegende Leitlinien

Meine Coaching- und Beratungsarbeit basiert auf folgenden Grundannahmen:

- Menschen sind als autonome Wesen aufgrund ihrer Handlungsfreiheit grundsätzlich in der Lage, sich aus jeder Verstrickung durch Beziehungen oder soziale Systeme zu lösen. Des Weiteren gehe ich davon aus, dass Menschen sich lebenslang entfalten können, d.h. mit der Verwirklichung ihrer selbst und ihrer beruflichen Kompetenzen beschäftigt sein können. Meine Arbeit zielt daher immer auf ein Freilegen dieser Handlungsfreiheit und damit auf ein erfolgreiches Selbstmanagement.
- Andererseits sind Menschen auch als soziale Wesen zu sehen. Meine Intention ist, Klienten darin zu unterstützen, dass sie sich in ihrer sozialen Umwelt begreifen, ihre soziale Verantwortung annehmen und dazu beitragen, ihre Umwelt lebenswert zu gestalten.
- Arbeit betrachte ich als eine Form des menschlichen Tätig-Seins, die sowohl zur Identitätsentwicklung des Menschen dient als auch zu Gestaltung seiner Umwelt. Welche Bedeutung und welche Ausgestaltung der Klient der Arbeit gibt, unterliegt seiner Wahl. Die Aufgabe des Coaching ist, schädliche Belastungen für den Klienten zu mildern und Auswirkungen auf seine Umwelt bewusst zu machen.
- Aufträge, die meinen eigenen ethischen und moralischen Leitlinien widersprechen, lehne ich ab.

Qualitätssicherung

- Ich lege Wert auf eine möglichst präzise Auftragsklärung zu Beginn und wo möglich auf definierte Meilensteine für die Zwischenschritte. Die Zielsetzung der Zusammenarbeit sollte so formuliert sein, dass am Ende des Prozesses eine Aussage über den Erfolg möglich ist.
- Ich fühle mich den hohen Qualitätsstandards des DBVC Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. verpflichtet. Mit Hilfe von Supervision bin ich immer wieder bemüht, die Prozesse und meine Arbeit zu überprüfen und zu verbessern. Gleichzeitig achte ich sowohl beim Coaching als auch bei der Beratung darauf, meine fachlichen Grenzen nicht zu überschreiten.
- Coaching und Beratung ohne Einhaltung absoluter Vertraulichkeit ist für mich undenkbar.

Beginn der Zusammenarbeit

Vor der Entscheidung über eine Zusammenarbeit steht ein persönliches Gespräch zum gegenseitigen Kennenlernen und zur ersten Klärung der Aufgabenstellung. Erst wenn dies für beide Seiten positiv verlaufen ist, werden in einem Angebot Umfang, Dauer und Konditionen präzisiert.



Dr. Hartmut Kreyer

Jahrgang 1944. Ausbildung zum Industriekaufmann. Studium der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Marketing und Organisation. Diplom-Kaufmann, Wissenschaftlicher Universitäts-Mitarbeiter, Arbeit in der Erwachsenenbildung. Promotion zum Dr. rer. pol.

Erfahrung in der Unternehmenspraxis

Unternehmenserfahrung in Deutschland, Belgien, Ghana, USA. Leitende Tätigkeit in einem internationalen Unternehmen. 20 Jahre lang bis zum Verkauf an einen internationalen Konzern selbständiger Unternehmer und Inhaber eines mittelständischen Handelsunternehmens. Langjährige Begleitung des Aufbaus einer erfolgreichen Kooperation von 13 mittelständischen Unternehmen. Beiratsmitglied in mehreren Unternehmen. Ehrenämter in einer Reihe von Vereinen, Verbänden und öffentlichen Institutionen.



Qualifikation als Berater und Coach

Seit 1990 Fortbildung in Persönlichkeitsentwicklung, Rhetorik, Moderationstechnik, Kreativitätstechniken. Zweijährige Ausbildung zum Coach im Trainings-Institut Konstanzer Seminare (Schwerpunkte Transaktionsanalyse, Systemische Ansätze, ressourcenorientierte Ideen und Techniken nach M. Erickson). Assistenz-Trainer bei der Block Trainingsgesellschaft. Vielfältige praktische Beratungs-Erfahrung in den Bereichen Zielfindung, Strategieentwicklung, Mitarbeiterschulung, Selbsterfahrung und Top-Level-Coaching von Führungskräften für Unternehmen und Organisationen. Certified Executive Coach des LORE International Institute, USA. Senior Coach im DBVC Deutschen Bundesverband Coaching.

Fazit

Meine Fähigkeit als Berater und Coach basiert auf einer fundierten theoretischen Ausbildung und vor allem auf einer jahrelangen praktischen Erfahrung in der Unternehmens- und Menschenführung, auf Offenheit und Neugier für Vieles - und nicht zuletzt auch auf einem guten Quantum an Lebenserfahrung.



Referenzen

Ich lege Wert darauf, sowohl für Konzerne wie für mittelständische Unternehmen wie für Einzelunternehmer tätig zu sein. Das hilft mir, immer wieder mit neuen Aspekten des Unternehmensalltags konfrontiert zu werden und den Blick für Probleme des Klienten zu weiten. In der zugesagten Vertraulichkeit bleiben die folgenden Rückmeldungen anonym. Sie stammen von Unternehmern und Top-Führungskräften aus Mittelstand und internationalen Konzernen:

„Die offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Herrn Dr. Kreyer hat mir bei vielfältigen unternehmerischen Fragestellungen zu neuen Sichtweisen und praktikablen Lösungsansätzen verholfen. Besonders wertvoll für mich: ich kann sowohl von seinem Beratungs-Know-how als auch von seiner langjährigen Erfahrung als Unternehmer profitieren.“

„Herzlichen Dank für die Begleitung in den letzten Monaten. Die Gespräche mit Ihnen waren sehr hilfreich für mich, meine Position zu finden bzw. neu zu definieren. Sie haben mir geholfen, besser durch die schwierigen Zeiten zu kommen.“

„Ich bin mir sicher, und die Feedbacks der Mitarbeiter, die ich in den vergangenen Tagen erhalten habe, bestätigen mich in dieser Überzeugung, dass der Workshop Gedanken und Energien freigesetzt hat, deren positive Effekte wir teilweise schon jetzt und teilweise in den nächsten Wochen oder Monaten spüren werden.“

„Besonders Wichtig war für mich, das Bewusstsein über die neue Einordnung meiner Person in das Unternehmen und die veränderte Sichtweise der verschiedenen Hierarchieebenen auf mein Ressort zu erfahren. Dazu gehört auch die mentale Vorbereitung auf die Gespräche mit meinen Kollegen. Wenn ich heute meinen Zeiteinsatz dagegenhalte, so hat sich das Coaching aus meiner Sicht sehr gelohnt.“

„Ich stelle zum einen eine wesentlich deutlichere Orientierung in dem fest, was ich zukünftig machen möchte. Zum anderen habe ich eine spürbar klarere Struktur, was meinen inneren Zustand bei Fragen der Entscheidung angeht.“

„Es war sehr hilfreich, mit einem Mann der Praxis zu sprechen. Ich kann nun meine Rolle in einer Großorganisation besser einordnen und verstehe nun besser, welche Auswirkungen die von mir vorgenommenen Schritte haben können und warum dem so ist. Dabei haben beigetragen Ihre gekonnte Form, positives und negatives Feedback zu geben und Ihre Fähigkeit, wirklich schwierige aber zielführende Fragen zu stellen. Fazit: Ein rundherum sinnvoller Prozess, der mir sehr viel gebracht hat.“



Kontakt

KooperationsManagement Dr. Kreyer
Dr. Hartmut Kreyer
Bergstr. 32 d
53604 Bad Honnef
Tel. 02224-931264
Fax 02224-931265
Funk 0171-7468981
e-mail info@dr-kreyer.de
Internet: www.dr-kreyer.de
St.Nr. 222/6837/2926

