



Coaching für Führungskräfte



1.	Coaching für Führungskräfte	3
1.1.	Erfolgreich führen	4
1.2.	Teamarbeit	5
1.3.	Die ersten 100 Tage	6
1.4.	Work-Life-Balance	7
1.5.	Neu-Positionierung	8
2.	Für die Zusammenarbeit	9
2.1.	Dr. Hartmut Kreyer	10
2.2.	Referenzen	11
3.	Kontakt	13



Bevor ich meiner Begeisterung für die Arbeit als Coach 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



Coaching für Führungskräfte

Fähigkeiten entwickeln, Lösungen erarbeiten

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. Executive 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 Executive Coaching ein Weg zu emotionaler Entlastung sein, neue Blickwinkel zu gewinnen, Stress zu regulieren und das eigene innere Gleichgewicht als Führungskraft zu finden.

Mein Verständnis des Coaching-Prozesses

Grundsätzlich verstehe ich Coaching als Hilfe zur Selbsthilfe. Es geht also nicht darum, fertige Rezepte zur Problemlösung anzubieten, sondern die Führungskraft mit ihren 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 von der Führungskraft selbst gesetzten Veränderungsziele zu Beginn herauszuarbeiten und möglichst operational zu formulieren.

Coaching-Anlässe

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

- „Die Spuren einfach nicht!“
 - „Hier macht jeder seinen eigenen Kram!“
 - „Wo sind die Fettnäpfchen?“
 - „Freizeit? Kenne ich nicht!“
 - „Bin ich hier richtig?“
- ⇒ **Erfolgreich führen**
 - ⇒ **Teamarbeit**
 - ⇒ **Die ersten 100 Tage**
 - ⇒ **Work-Life-Balance**
 - ⇒ **Neu-Positionierung**

Zu jedem dieser Themen gibt es erprobte Tools und Vorgehensweisen, die jedoch in jedem Fall individuell eingesetzt werden.



„Die Spuren einfach nicht!“

In Sachen Führungsstil gibt es die unterschiedlichsten Ansätze, und oft ist man daran erinnert, wie sich Eltern für die Kindererziehung qualifiziert haben: Indem sie es so machen wie seinerzeit ihre Eltern: Vielleicht streng, vielleicht laissez-faire, vielleicht konsequent, vielleicht sprunghaft, vielleicht mit Kontrolle, vielleicht vertrauensvoll, vielleicht mit Angst, vielleicht liebevoll usw. Wer zum ersten Mal eine Führungsaufgabe übernimmt, betritt häufig völliges Neuland: Vorher drehte sich Erfolg immer nur um die eigene Entwicklung und Performance. Als Chef aber bemisst sich der Erfolg allein am Vorankommen anderer. Wer in die Fußstapfen seines Vorgängers tritt, wird keinen neuen Weg finden. Andererseits: Wer nicht das Glück hatte, von einer erfolgreichen Führungspersonlichkeit unmittelbar zu lernen, wird nur einen kleinen Werkzeugkasten zur Verfügung haben, der sicher nicht für jede Situation und jeden Mitarbeiter taugt.

Wann ist Unterstützung angebracht?

- Welche Führungsmethode ist denn nun die richtige?
- Wie setze ich mich aufgabengerecht durch?
- Wie wecke ich Begeisterung in der Mannschaft?
- Wie unterstütze ich Mitarbeiter in ihrer Entwicklung?
- Wie positioniere ich mich in der nächst höheren Führungsebene?

Begleitung

Die Begleitung durch den professionellen, führungserfahrenen Coach hilft, die eigene Rolle besser zu verstehen und seinen eigenen, angemessenen und erfolgreichen Führungsstil zu finden. Der Werkzeugkasten wird größer und effizienter. Gleichzeitig sinkt der Anteil an negativer Energie und die Chancen steigen, freudvoll erfolgreich zu sein.



„Hier macht jeder seinen eigenen Kram!“

Zusammenarbeit ist in erfolgreichen Unternehmen und Organisationen unabdingbar. 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 und 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 aufgedeckt 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. Dabei können regelmäßige Begleitung des Teamprozesses vor Ort oder auch kompakte Workshops zum Einsatz kommen, unter Umständen ergänzt durch Einzel-Coaching.



„Wo sind die Fettnäpfchen?“

Bei der Neubesetzung einer verantwortungsvollen Position sind die ersten Schritte oftmals entscheidend für den Erfolg allen 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 werden geklärt. Die unvermeidlichen „psychologischen Spiele“ um das Thema Macht werden transparent gemacht. Die Bedeutung von bestehenden und neu aufzubauenden Beziehungsnetzen wird thematisiert. All dies kann sehr zeitnah geschehen, durch Coaching-Sitzungen in relativ kurzen Abständen, aber auch durch telefonische Begleitung. Im Übrigen gelten hier dieselben methodischen Regeln wie für das Executive Coaching allgemein.



„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 finden.
- 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.



„Bin ich hier richtig?“

Sie stehen als Führungskraft vor der Situation, über Ihre Position, Ihre Rolle, Ihr Tun neu nachdenken zu müssen. Der Anlass können einschneidende Maßnahmen im Unternehmen sein. Es kann aber auch Unzufriedenheit sein oder auch das Gefühl, nicht auf dem richtigen Platz zu sein. Manchmal ist man sehr plötzlich mit der Situation konfrontiert, über Veränderung entscheiden zu müssen, manchmal ist es aber auch ein schleichender Prozess bis hin zu der Erkenntnis: Es geht um meine Zufriedenheit, meine Lebensgestaltung, darum, mich neu zu positionieren. Karriere-Management auf hohem Niveau ist anspruchsvoll. Es gilt dabei, nicht möglichst schnell irgendeinen Karriereschritt zu machen, sondern genau den richtigen.

Was ist das Besondere an dieser Unterstützung?

Während Personalberater herkömmlicherweise die Besetzung einer offenen Stelle im Fokus haben, steht hier das Wohlergehen der individuellen Führungskraft in einer Situation der Veränderung im Mittelpunkt. Dazu werden Fragen geklärt wie:

- Was sind meine wirklichen Berufs- und Lebensziele?
- Was kann ich wirklich, und wie kann ich diese Erkenntnisse optimal vermitteln?
- Was will ich wirklich und was nicht, und welche Konsequenzen hat dies?
- Welche Aufgaben und Berufsfelder kommen für mich in Frage?
- Wie und wo finde ich Zufriedenheit in meinem Beruf?

Begleitung

Die Begleitung auf dem Weg zum nächsten Karriereschritt erfolgt sehr systematisch und zielgerichtet nach einem erprobten Fahrplan, gleichwohl mit hinreichend Raum für individuelle Entfaltung. Die Stationen auf dem Weg sind:

- Erforderliche ad-hoc-Maßnahmen
- Analyse (Ziele, Fähigkeiten, Stärken, Kompetenzen, Erfolge...)
- Positionierung (Neigungen, Berufsfelder, Zielgruppen...)
- Marketing (Auftritt, Kommunikation...)
- Entscheidung und Neubeginn (Vorbereitung, die ersten 100 Tage...)

Das Kursbuch für diesen Weg erarbeitet die Führungskraft gemeinsam mit dem Coach, der Weg führt in die genau passende neue Position oder auch in die Selbständigkeit.



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 zur 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 des Prozesses 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

20 Jahre Management-Erfahrung in nationalen und internationalen Unternehmen und als mittelständischer Unternehmer. Langjährige Begleitung des Aufbaus einer erfolgreichen Kooperation von 13 mittelständischen Unternehmen.

Beirats- und Aufsichtsratsmitglied 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

Durch meine jahrelang praktische Erfahrung in der Unternehmens- und Menschenführung kenne ich den Berufsalltag genau. Hinzu kommt die fundierte theoretische Ausbildung, Offenheit und Neugier für Vieles - und nicht zuletzt auch auf ein gutes Quantum an Lebenserfahrung. Meine Begleitung ist gekennzeichnet durch Engagement, Respekt, Warmherzigkeit und Humor, wie auch durch Professionalität und Transparenz.

Mein Ziel ist Ihr Erfolg.



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 schärfen.

Wegen der zugesagten Vertraulichkeit bleiben die folgenden Rückmeldungen anonym. Sie stammen von Unternehmern und Top-Führungskräften aus Mittelstand und internationalen Konzernen:

„... Die Begleitung durch Herrn Kreyer habe ich als äußerst positiv erlebt, weil kompetent, kritisch, pragmatisch, sehr praxisnah, man spürt Berufserfahrung...“ (Bereichsleiter Vertrieb, Konzern)

„...Sie haben eine angenehme und vertrauensvolle Gesprächssituation geschaffen, in der wir offen und frei über alles sprechen konnten. Ich habe Sie ein Stück weit als externen Mentor wahrgenommen, eine Person, die ich eigentlich gerne intern in meinem Unternehmen finden würde. Vielen Dank dafür!“ (Leiter Einkauf, internationaler Konzern)

„...I very much appreciated the opportunity to talk through my worries and uncertainties, and get ideas to improve, in a trustful atmosphere. I got positive feedback from my team colleagues...“ (Leiter Produktparte, internationalen Finanzunternehmen)

„...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...“
(Inhaber Unternehmensberatung)

„...um so beeindruckender war, die Lösung des Problems nicht vorgesetzt zu bekommen, sondern gemeinsam zu entwickeln und damit Erfolg zu haben...“ (Leiter HR-Management, internationaler Konzern)

„...Sehr abgeklärt, ruhig, souverän, sicher; produktiv-provokativ; stärkend und verstärkend...“ (CEO internationales Beratungsunternehmen)

„...brachte das Team durch gezielte Fragestellungen und Input in die erwartete Richtung. Dieser Workshop erfüllte voll unsere Anforderungen und Erwartungen. Wir können Herrn Dr. Kreyer für solche schwierigen Teambildungsprozesse empfehlen...“ (Geschäftsführer Maschinenbauunternehmen)

„...Die Begleitung durch den Coach habe ich sehr positiv erlebt. Die in seinem Internet-Auftritt dargestellten Kennzeichen der Begleitung durch Engagement, Respekt, Warmherzigkeit, Humor, Professionalität und Transparenz habe ich selbst so erfahren. Wichtige Impulse habe ich in Bezug auf Stressregulierung und Work-Life-Balance erhalten...“ (Personalleiter Bank)



„...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...“ (Vorstand AG internat. Finanzwirtschaft)

„...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...“ (CIO internat. Versicherungs-Konzern)

„...Die Begleitung von Dr. Kreyer ist stimulierend, unterstützend, Ziele setzend und immer wieder positiv hinterfragend. Ich empfinde Dr. Kreyer als wichtigen Weggefährten auf meinem Weg und fühle mich in jeder Phase dieses Weges von ihm professionell begleitet, unterstützt und motiviert...“ (Leiter Unternehmenskommunikation Transportunternehmen)

„... Zufriedenheit mit dem Coaching sehr hoch, ganzheitliche Beratung für den Lebensweg, hohes persönliches Vertrauen, hohe persönliche Sympathie, 100 Prozent Aufmerksamkeit...“ (Leiter Unternehmensstrategie internationaler Kommunikations-Konzern)

„...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...“ (Leiter Corporate Knowledge in internat. Konzern)

„...„Guter Zuhörer, gute Analyse, Ängste werden genommen, gute Methoden, neue Impulse, guter Boden für Selbsterkenntnis und gute Unterstützung für Eigenvorschläge...“ (Manager 3. Führungsebene Vertriebsgesellschaft)

„...Vor allem: Das Coaching war für mich nachhaltig. Aus dem Prozess habe ich für mich persönlich und für meine Rolle wesentliche Erkenntnisse mitgenommen. Ich konnte meine Denkweise so ändern, dass ich heute mit vielen Situationen - ob privat oder beruflich - besser umgehen kann. Als Beispiele kann ich die striktere Trennung von Berufs- und Privatleben oder die klarere Abgrenzung und Priorisierung einzelner Aufgaben nennen. Ich bin sicher, dass ich die Erfahrungen in Zukunft auch selbst für mich weiter ausbauen kann...“ (Manager 2. Führungsebene IT-Unternehmen)

„...Das vereinbarte Coaching-Ziel wurde voll erreicht. Die ersten hundert Tage sind erfolgreich geschafft. Die Zeit mit Ihnen hat mir sehr geholfen, insbesondere besser und zielgerichteter zu kommunizieren. Ihre Begleitung beurteile ich außerordentlich positiv. Insbesondere hat mich Ihre Art die "richtigen" Fragen zu stellen beeindruckt. Überdies denke ich, dass Sie auch aufgrund Ihrer Erfahrung und Seniorität der richtige Coach für mich sind...“ (CIO internat. Handels-Konzern)



Kontakt

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

