



# **riebeaux**

## **Training & Coaching**

### **Firmenprofil**

Tesdorfstraße 11  
20148 Hamburg  
tel +49 40 415 3710 – 14  
fax +49 40 415 3710 – 39  
mail [riebeaux@riebeaux.de](mailto:riebeaux@riebeaux.de)



## Profil

„**Riebeaux – Training & Coaching**“ ist ein mittelständisches Unternehmen. Seit der Gründung haben wir uns durch qualitatives und stetiges Wachstum einen Namen gemacht. Dies ist möglich, weil unsere Kunden langfristige Beziehungen zu uns aufgebaut haben, um von unseren Stärken zu profitieren: *Kundenwünsche schnell und präzise zu erfassen, passgenaue Maßnahmen dazu zu entwickeln und erfolgreiche Problemlösungen in allen Fragen der Personalentwicklung und des Changemanagements zu implementieren.*

Wir tun dies mit einem großen etablierten Trainernetzwerk. Darüber hinaus arbeiten wir mit strategischen Allianz-Partnern, um ein umfassendes, ganzheitliches Bild auf die Kundensituation zu gewährleisten. Damit sind wir in der Lage Ihnen ein außerordentliches Leistungsspektrum bieten können, das von Qualität und Nachhaltigkeit geprägt ist.

**It`s time to improve: kommen Sie zu Riebeaux – Training & Coaching.**

## Philosophie

Seit unserer Gründung hat uns immer die Überzeugung geleitet, im besten Sinne des Wortes Partner zu sein für unsere Kunden. Darunter verstehen wir eine Geschäftsbeziehung, die geprägt ist von Vertrauen und Wertschätzung.

Unsere Wertschätzung gilt der bisherigen Leistung des Kunden und seiner Mitarbeiter, seiner Anstrengungen und Maßnahmen.

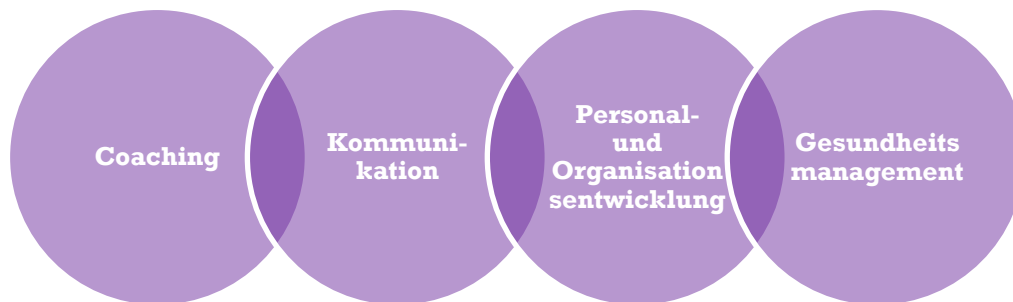
Dies geschieht aus einer Haltung des Fragens und auf der Basis einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit, um gemeinsame Lösungsansätze zu finden und alle Beteiligten dort abzuholen, wo sie sind.

## Ziel

Das Ziel unserer Tätigkeit ist, Führungskräfte und Mitarbeiter dazu zu befähigen, hervorragende Leistung zu erbringen und eine Kultur des wertebasierten Miteinanders zu etablieren, in denen die Begeisterung aller die Grundlage des gemeinsamen Erfolgs ist und in denen alle Mitarbeiter freiwillig und motiviert ihre Leistungsfähigkeit immer wieder unter Beweis stellen.

## Unsere Tätigkeitsfelder

Wir unterteilen unsere Tätigkeitsfelder in vier Bereiche:



Unsere Trainer und Coaches bieten Ihnen fundiertes Wissen und bereits in der Praxis umgesetzte Lösungsmöglichkeiten. Ein wichtiger Baustein in allen Geschäftsbereichen ist bei Bedarf, die Arbeit mit dem **Reiss Profil**, das zeigt, was Menschen motiviert und antreibt. Das Reiss Profil wird ausschließlich von speziell ausgebildeten Reiss Profil Mastern und Instructoren durchgeführt, die für diese Tätigkeit zertifiziert sind. Mit diesem Profil sind schon große Erfolge in der Wirtschaft und auch im Sport (Olympische Spiele, WM, EM) erzielt worden.

## Coaching

Die Fragen und Erkenntnisprozesse individueller Persönlichkeitsentwicklung stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit. „Menschen in ihren persönlichen Entwicklungsprozessen zu unterstützen“ ist die Grundhaltung für unsere Tätigkeit als Coach und Trainer.

### Einzel- und Teamcoaching

Professionelles Coaching zeichnet sich gegenüber dem alltäglichen Nachdenken über Ziele und Möglichkeiten für uns dadurch aus, dass die gecoachten Personen oder Teams zu intensiveren, differenzierten und systemischen Reflektion aktiviert werden.

Im Ergebnis wird eine intensivere Selbstwahrnehmung erreicht. Durch die persönlichen Reflexionsprozesse werden dadurch nachhaltige Selbstveränderungen möglich.

Grundlage unseres Coachings für Führungskräfte und Teams sind systematische Potenzialanalysen (durch Interview oder das Reiss Profil). Vorhandene Kompetenzen gleichen wir mit dem Anforderungsprofil des Unternehmens oder der zu coachenden Person ab, und entwickeln daraus das Konzept des Coachingprozesses mit Ihnen oder einem Team.

Zielvereinbarungen, überprüfbare Kriterien und Entwicklungsstufen und Controlling legen wir gemeinsam fest. Wir coachen Sie on-the-Job oder off-the-Job, wenn es sinnvoll erscheint, auch in einer Kombination.

## **Kommunikation**

### **Business-Rhetorik**

Im beruflichen Alltag ist das gemeinsame Gespräch die Grundlage des miteinander Umgehens. Häufig sind es nur Kleinigkeiten innerhalb der Kommunikation, die darüber entscheiden, ob ein Gespräch für beide Seiten zufrieden stellend verläuft, oder ob es Anlass zu Konflikten gibt.

Die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern, zu den Führungskräften und auch von den Führungskräften in die Teams zu verbessern – das sind unsere Aufträge aus dem Businessbereich. Konkret und lösungsorientiert machen wir uns mit Ihnen an die Arbeit.

Mit den erlernten Techniken sind Sie in der Lage, klarer, bewusster und erfolgreicher zu kommunizieren. Das wirkt sich positiv auf die Zusammenarbeit mit Ihren Mitarbeitern, und Kunden aus, wodurch sich das Beziehungsmanagement erheblich verbessern lässt.

### **Moderation und Präsentation**

Führungskräfte werden vermehrt daran gemessen, wie Wissen im Unternehmen weiterentwickelt und wie Mitarbeiter in Lösungsprozesse eingebunden werden. Die Gruppe muss geführt werden, Lösungen herausgearbeitet und selektiert werden. Dazu benötigen die Führungskräfte die Techniken, um motivierend zu moderieren und zu präsentieren.

In unseren Veranstaltungen erleben Sie sehr praxisnah die wichtigsten Faktoren, die eine Arbeit mit oder vor Gruppen zum Erfolg führen.

Ziel dieser Seminare ist es, mit Gruppen störungsfrei an Zielen zu arbeiten, Ergebnisse zu erzielen und überzeugend moderieren und zu präsentieren.

## **Personal- und Organisationsentwicklung**

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen sind die Mitarbeiter und deren Fähigkeit Chancen zu erkennen, Veränderungen aktiv zu gestalten und eigene Potenziale vollständig zum Einsatz zu bringen.

Personalentwicklung beinhaltet all jene Maßnahmen innerhalb eines Unternehmens, die darauf gerichtet sind, die persönliche und berufliche Entwicklung der Mitarbeiter zu fördern. Vor dem Hintergrund sich permanent verändernder und wachsender

Anforderungen an deren Arbeitsleistung, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung sowohl des Individuums aber auch von Gruppen und Teams von grundlegender Bedeutung für den Erfolg eines Unternehmens.

#### **Was wir für Sie leisten können:**

- Entwicklung von Personalentwicklungsinstrumenten speziell für Ihr Unternehmen, deren Einführung, Begleitung und Qualitätssicherung,
- Qualifizierung Ihrer Führungskräfte und weiterer Verantwortungsträger rund um das Thema Personalentwicklung,
- Konzeption und Umsetzung weiterer Maßnahmen, die Ihre Mitarbeiter nicht nur auf neue Herausforderungen vorbereitet, sondern selbst dazu befähigt, neue Herausforderungen zu schaffen.

Um eine hohe Praxisnähe und Effektivität zu sichern, steht bei uns die bedarfsfokussierte und direkte Beratung on-the-Job im Vordergrund.

Seminare und Trainings dienen zur Vermittlung von grundlegenden Sachthemen oder haben flankierenden Charakter zu Coachings. Darüber hinaus lassen wir es nicht bei einer isolierten Betrachtung des einzelnen Individuums.

Wir sind stets an dem komplexen System von Beziehungen und Verknüpfungen, innerhalb dessen eine Person oder Gruppe im Unternehmen steht, interessiert. Durch diesen ganzheitlichen Ansatz von Maßnahmen wird aus unserer Sicht eine nachhaltige Entwicklung von Personal erst möglich.

## **Gesundheitsmanagement**

Das Berufsleben der Gegenwart verlangt zunehmend Höchstleistungen. In dieser Zeit beständig steigender Anforderungen an Körper und Geist gewinnt das Spannungsfeld zwischen Belastung und Entlastung, zwischen Aktivität und Ruhe immer größere Bedeutung. Ist dieser Ausgleich nicht mehr erreichbar, kann dies zu negativen Stress und in Ausnahmefällen zum Burnout führen.

Der Geschäftsbereich **Gesundheitsmanagement** wendet sich sowohl an diejenigen Führungspersönlichkeiten, die eigeninitiativ gezielt erfolgsrelevante Faktoren verbessern wollen, als auch an Unternehmen, die solche Maßnahmen als eine wichtige und nützliche Investition in ihre Mitarbeiter verstehen. Diesen Unternehmen bieten wir nach entsprechender Beratung spezifische Einzel- oder Gruppenarrangements. Dabei beziehen wir uns im Kern auf folgende Grundkonzepte:

### **Selbstmanagement**

In diesem Bereich geht es um Sie ganz persönlich! Wie gehen Sie mit sich selbst um? Kennen Sie Ihre Ressourcen und Potenziale? Sind Sie mit sich und Ihrem Leben vollständig zufrieden? In den Seminaren und Coachings zu dieser zentralen Thematik werden Instrumente und Techniken vorgestellt, die neben der Erweiterung Ihrer Handlungsmöglichkeiten und einer Potenzialausschöpfung Ihrer Fähigkeiten auch konkrete Hilfestellungen bieten im Umgang mit Problemen und persönlichen Krisensituationen.

### **Stressprävention**

In unseren Seminaren und Coachings erhalten Sie die Möglichkeit zu einer persönlichen „Standortbestimmung“. Wo stehe ich überhaupt? Was sind meine individuellen Störfaktoren und welche unterschiedliche Gewichtung kommt ihnen zu? Auf diese Bestandsaufnahme folgt die Vermittlung von Handlungsalternativen zu bestehenden Abläufen (z. B. Tagesplanung, Prioritätensetzung). Alltagstaugliche Kurzentspannungstechniken schaffen die Möglichkeit zur Regeneration auch bei Spitzenbelastungen.

**Take CARE!**

## Das Kernteam der Trainer und Coaches



**Dieter Jupe**

### **Ausbildung und Studium**

Abitur. Kaufmännische Ausbildung. Studium Betriebswirtschaftslehre an der Universität Hamburg; Abschluss: Diplom-Kaufmann. Fortbildung zum gepr. Bilanzbuchhalter und gepr. Controller.

### **Zusatzausbildungen**

Business-Coaching (Dale Carnegie, USA) für Führungskräfte und Teams , NLP-Master, Reiss-Profil Master, Rhetorik und Präsentation

### **Berufserfahrung**

12 Jahre selbständige Tätigkeit als Coach und Trainer im Agenturbereich, Verlagen und Industrieunternehmen wie z. B. AstraZeneca, Beiersdorf, Wipak, Media Association, Show & Co, Axel Springer Verlag, Freie und Hansestadt Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Scholz & Friends GmbH, Trapps Team, Brand Central Station, Elephant Seven GmbH.



**Norbert Hübner**

### **Ausbildung und Studium**

Abitur, Kaufmännische Ausbildung. Berufsbegleitendes betriebswirtschaftliches Studium (Bildungswerk der Versicherungswirtschaft).

### **Zusatzausbildungen**

Moderatoren- und Trainerausbildung COMTEAM, Gmund/ Tegern-see). Coaching für Fach- und Führungskräfte (Coatrain/Hamburg). REISS-Profil-Master. Ausbildereignung (AEVO).

### **Berufserfahrung**

7 Jahre Leiter der Bereiche Personal, Aus – und Weiterbildung (Touristik/Otto-Group), 20 Jahre Führungskraft und Manager in den Systembereichen Recruiting, Personalentwicklung, Ausbildungsleitung, Marketing (Gothaer Versicherungen).



**Markus Jotzo**

**Ausbildung und Studium**

Abitur. Kaufmännische Ausbildung. Studium Betriebswirtschaftslehre und Business Administration an der Philipps-Universität Marburg und Northern Arizona University, Flagstaff, USA. Diplom-Kaufmann.

**Zusatzausbildungen**

Systemisches Coaching, NLP, Führung, Präsentationstechniken / Rhetorik, Reiss-Profil Master.

**Berufserfahrung**

4 Jahre Trainer & Coach (Dänemark, Deutschland, Holland, Malaysia, Mexico, Schweiz, USA), 8 Jahre Führungskraft und Manager Vertrieb und Marketing (Unilever)



**Susanne Jeß**

**Ausbildung und Studium**

Abitur. Banklehre. Studium der Psychologie an der Universität Hamburg; Fachrichtung Beratung und Training sowie Arbeits- und Betriebspsychologie und Personalwirtschaft; Abschluss: Diplom-Psychologin.

**Zusatzausbildungen**

Reiss Profile Master, Personal Profile Coach, Karrierecoach und Trainerin im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme „Coachingkompetenzen 40plus“,

**Berufserfahrung**

5 Jahre selbständige Tätigkeit als Coach und Trainerin, u.a. des Career Centers der Universität Hamburg sowie der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Hamburg, Trainerin und Coach im Projekt „Coaching, Mediation, Supervision“ eines überregionalen Weiterbildungsinstituts, Projektleitung „Nutzen von Coaching“ der Firma COATRIN GmbH.

## Erläuterung zum Reiss Profil

**Das Reiss Profile zeigt, was uns motiviert – Einsatzfelder in Wirtschaft und Spitzensport.**

Es gibt verschiedene Wege, um Menschen in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und Leistungsbereitschaft zu fördern. Das Reiss Profile, dessen Name auf den amerikanischen Psychologieprofessor Steven Reiss zurückgeht, setzt dabei dort an, wo Menschen ihre Motivation gewinnen.

Das Persönlichkeitsinstrument hat seine Wurzeln in der Motivationsforschung, die Steven Reiss in den 1990er Jahren als Professor für Psychologie und Psychiatrie an der Ohio State University (USA) betrieb. Reiss war damals zugleich Direktor des Nisonger Center for Mental Retardation und hatte sich bis dahin u.a. intensiv mit Angstforschung beschäftigt. Ausgelöst durch die eigene Genesung von einer lebensgefährlichen Krankheit begann er, mit seinem Team zu erforschen, was Menschen im Innersten zu ihrem Handeln antreibt. Ergebnis war die Analyse der Persönlichkeit anhand von 16 Lebensmotiven und ihre Abbildung im Reiss Profile.

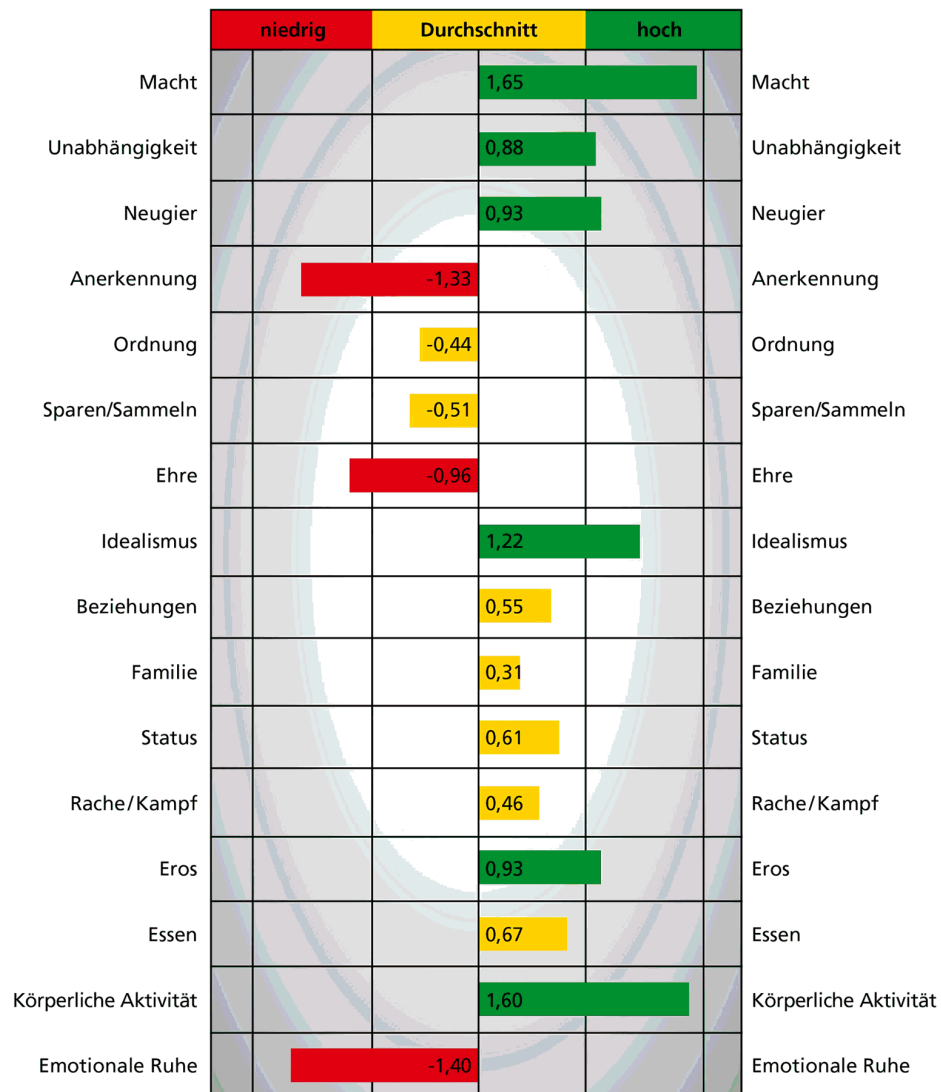
Reiss Profile™ <small>who you are</small>	
Lebensmotiv	Verhaltensmerkmal
Macht	Das Lebensmotiv Macht gibt Auskunft darüber, ob jemandem das Führen/Verantworten oder eher das Übernehmen von Dienstleistung wichtig ist.
Unabhängigkeit	Das Lebensmotiv Unabhängigkeit macht eine Aussage darüber, wie jemand seine Beziehungen in den Aspekten Autonomie oder Verbundenheit zu anderen Menschen gestaltet.
Neugier	Das Lebensmotiv Neugier macht eine Aussage darüber, welche Bedeutung das Thema „Wissen“ für jemanden im Leben hat und wozu er Wissen erwerben möchte.
Anerkennung	Das Lebensmotiv Anerkennung macht eine Aussage darüber, durch „wen“ oder durch „was“ jemand sein positives Selbstbild aufbaut.
Ordnung	Die Ausprägung im Lebensmotiv Ordnung zeigt an, wie viel Strukturiertheit oder Flexibilität jemand in seinem Leben benötigt.
Sparen/Sammeln	Das Lebensmotiv Sparen/Sammeln kommt in seiner evolutionären Entsprechung aus dem „Anlegen von Vorräten“. Die Ausprägung zeigt an, wie viel es jemandem emotional bedeutet, Dinge zu besitzen.
Ehre	Bei dem Lebensmotiv Ehre geht es darum, ob jemand nach Prinzipientreue strebt oder eher zweckorientiert ist.
Idealismus	Das Lebensmotiv Idealismus betrachtet den altruistischen Anteil der Moralität und gibt Auskunft darüber, wie viel Bedeutung Verantwortung in Bezug auf Fairness und soziale Gerechtigkeit hat.
Beziehungen	Bei dem Lebensmotiv Beziehungen wird die Bedeutung von sozialen Kontakten dargestellt. Hierbei spielt die Quantität der Kontakte eine entscheidende Rolle.
Familie	Das Lebensmotiv Familie gibt Auskunft darüber, welche Bedeutung das Thema Fürsorglichkeit für jemanden hat (bezogen auf die eigenen Kinder).
Status	Beim Lebensmotiv Status geht es um den Wunsch, entweder in einem elitären Sinne „erkennbar anders“ oder aber unauffällig und wie die anderen zu sein.
Rache/ Kampf	Bei dem Lebensmotiv Rache/Kampf geht es insbesondere um den Aspekt des Vergleichens mit anderen. Dazu gehören auch die Themen Aggression und Vergeltung einerseits sowie Harmonie und Konfliktvermeidung andererseits.
Eros	Eros als Lebensmotiv gibt Auskunft über die Bedeutung von Sinnlichkeit im Leben eines Menschen. Dazu gehören neben der Sexualität auch alle anderen Aspekte von Sinnlichkeit (z.B. Design, Kunst, Schönheit).
Essen	Das Lebensmotiv Essen fragt nach der Bedeutung, die Essen als Selbstzweck für jemanden hat, d.h. wie viel der Genuss an Essen zu der Lebenszufriedenheit beiträgt.
Körperliche Aktivität	Das Lebensmotiv Körperliche Aktivität fragt nach der Wichtigkeit, die körperliche Aktivität (Arbeit oder Sport) für die Lebenszufriedenheit hat.
Emotionale Ruhe	Das Lebensmotiv Emotionale Ruhe kann auch mit emotionaler Stabilität umschrieben werden und fragt nach der Bedeutung stabiler emotionaler Verhältnisse für die Lebenszufriedenheit.

## **Das Verfahren funktioniert dabei wie folgt:**

Die individuelle Ausprägung der 16 Lebensmotive wird mit einem Persönlichkeitstest ermittelt. Dieser umfasst 128 Items und weist sehr gute Werte in den testtheoretischen Gütekriterien Reliabilität und Validität auf. So liegt die Test-Retest-Reliabilität – also die Zuverlässigkeit, mit der der Reiss Profile Test die gleichen Ergebnisse reproduziert, wenn er von derselben Person unter den vergleichbaren Umständen wiederholt wird – zwischen .69 und .88. Auch die Zuverlässigkeit der Multi-Item-Skala-Messungen des Reiss Profile ist sehr hoch. Dies belegt die Kennzahl Cronbach Alpha, für die je Motiv Werte zwischen .71 und .92 erreicht werden. Mehrere Studien bescheinigen dem Testverfahren zudem eine hohe Validität, das heißt, die Testergebnisse weisen eine hohe Übereinstimmung mit den Persönlichkeitsmerkmalen und dem Verhalten der Testpersonen auf.

Reiss' Motivationstheorie ist die Basis des Persönlichkeitsinstrumentes, das in Deutschland hauptsächlich im Personalwesen und im Spitzensport eingesetzt wird. In einem ausführlichen Gespräch mit einem in der Methode ausgebildeten und zertifizierten Reiss Profile Master erfolgt die Auswertung des individuell erstellten Profils. Im Mittelpunkt steht hierbei die Reflexion, wie sich die persönlichen Motive, Werte und Ziele im Verhalten ausdrücken und welche Rückschlüsse sich für die Leistungspotenziale und die individuelle Lebensgestaltung ableiten lassen. Doch auch Verhaltensmuster können auf ihren emotionalen Ursprung zurückgeführt oder bestehende Konfliktsituationen analysiert werden. Gerade Menschen, die im Alltag kooperieren und zusammenarbeiten müssen, können mit dem Instrument effektiv begleitet werden. So fördert der Vergleich der Persönlichkeitsprofile das Verständnis für unterschiedliche Wertevorstellungen und das darauf basierende Verhalten. Hier unterscheidet sich das Reiss Profile auch stark von allen anderen Testverfahren. Während diese sich primär mit Denk- und Verhaltensanalysen beschäftigen und Typologien anbieten, erstellt das Reiss Profile ein individuelles Profil und hebt somit die Einzigartigkeit der Persönlichkeit hervor. Ein weiteres wichtiges Alleinstellungsmerkmal ist der Methode Reiss Profile ist es, dass sich mit ihrer Hilfe Verhalten in konkreten Situationen voraussagen lässt, eben weil sie die Ursachen individuellen Handelns transparent macht.

Reiss Profile – MUSTERPROFIL



## **Das Reiss Profile in der Praxis**

### **Die Kunst der Leistungssteigerung**

Die Reiss Profile Analyse findet im beruflichen Umfeld überall dort Anwendung, wo die Leistungsfähigkeit gesteigert werden soll.

Eine verbreitete Annahme in diesem Zusammenhang ist, man müsse Menschen nur extrinsisch motivieren, um Leistung zu erzielen. Eine positive Beeinflussung des individuellen menschlichen Antriebssystems (Motivation) ist jedoch nur möglich, wenn dieses bekannt ist. Kommt aus Unkenntnis des menschlichen Antriebssystems ein demotivierender Anreiz hinzu, führt dies möglicherweise zu einer völligen Wirkungslosigkeit der Motivation.

Daraus folgt: Menschen, die ihre individuellen Antriebe erkennen und nutzen, können ihre Leistung voll entfalten und daher dauerhaft leistungsfähig sein. Diese Grundannahme ist der Ausgangspunkt für den professionellen Einsatz des Reiss Profile in:

- **Human Resources Management**
- **Unternehmens- und Mitarbeiter-Führung**
- **Coaching, Beratung und Training**
- **Life-Balance**
- **Leistungssport**

Darüber hinaus findet das Reiss Profile in der psychologischen Beratung sowie in Vertrieb, Marketing und Kommunikation Anwendung. Weitere Einsatzgebiete befinden sich in Entwicklung.

### **Die Stabilität von Entscheidungen**

Aufgrund der Tatsache, dass die von Steven Reiss gefundenen Persönlichkeitsaspekte nahezu unveränderbar sind, können langfristig gültige Entscheidungen auf Basis von Persönlichkeitsprofilen getroffen werden, z. B.:

- **zuverlässige Personalentscheidungen**
- **die Identifikation und Entwicklung von Führungspersönlichkeiten**
- **authentische und wirkungsvolle Kommunikation**
- **die leistungssteigernde Zusammensetzung von Projektgruppen**
- **die qualifizierte Deutung sozialer Prozesse in Teams**
- **die mentale Vorbereitung auf gezielten Leistungsabruf**
- **Maßnahmen in allen zentralen Marketingfeldern, z.B. bei der Markenpositionierung, der Konkurrenz- und Potenzialanalyse, der Marktkommunikation und in Kundenbindungsprogrammen.**

### **Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung als Schlüsselfaktoren**

Die individuellen Antriebs- und Wertstrukturen eines Menschen beeinflussen massiv das Miteinander. So führen sie beispielsweise zu spontanem Vertrauen oder zu Missverständnissen und Konflikten. Dies beruht maßgeblich auf der Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung.

- **Selbstwahrnehmung** - das „Unbewusste Selbst“ erkennen. Das Persönlichkeitsprofil nach Steven Reiss zeigt auf, in welcher individuellen Ausprägung die 16 Lebensmotive vorhanden sind, was den Einzelnen antreibt bzw. ihm im Leben wichtig ist.
- **Fremdwahrnehmung** - Menschen sehen sich und andere in der Regel nur so, wie es ihre eigene Motivbrille zulässt (Selbstbezogenheit). Das Persönlichkeitsprofil nach Steven Reiss macht deutlich, wie unterschiedlich und individuell Menschen tatsächlich sind.

Die reflektierte Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung sind Schlüsselfaktoren jeder erfolgreichen Zusammenarbeit. Sie fördern Selbstakzeptanz und gegenseitige Toleranz, was sich positiv auf das Leistungsumfeld auswirkt.

## Pressestimmen zum Reiss Profil

### PRESSEINFORMATION

#### Motivieren wie im Leistungssport

Wenn Manager von Erfolgsbeispielen aus dem Spitzensport lernen

Berlin, im Februar 2009.

**Am Anfang war die Neugier. Die Teilnehmer des Management Circle Seminars „Motivieren wie im Leistungssport – Spitzenleistungen erreichen“, das am 2. und 3. Februar 2009 erstmals stattfand, lockten ganz neue Einblicke in die Kunst des Führens. Auf Einladung des Reiss Profile Chiefinstructors Peter Boltersdorf waren mit Mirko Slomka und Frank Mantek zwei hochkarätige Key Note Speaker aus dem Bereich des Leistungssports in die Gelsenkirchener Veltins Arena gekommen. Beide haben in ihren Disziplinen Spitzenleistungen erreicht.**

„Das beste Führungsseminar, das ich jemals besucht habe“, so fasste ein Manager aus der Energiebranche seinen Eindruck von der zweitägigen Veranstaltung zusammen. Das Konzept für das Seminar stammt von Peter Boltersdorf, der sowohl Spitzensportler und -teams im Leistungssport als auch Manager und Unternehmen in den Feldern Motivation, Persönlichkeitsentwicklung sowie Führung berät. Der 56-jährige setzt dabei seit nunmehr acht Jahren auf das Reiss Profile. „Ziel ist es, den Teilnehmern neue Methoden zu vermitteln, wie sie aus sich und ihrem Team das Beste herausholen“, erläutert er.

Mit Panoramablick auf die Spielfläche der Veltins Arena lernten die Teilnehmer, wie Motivation funktioniert. Gänsehaut-Feeling kam auf, als der Profi-Fußballtrainer Mirko Slomka an seiner alten Wirkungsstätte ausführlich berichtete, wie er die Fußball-Profis von Schalke 04 in den Jahren 2006 bis 2008 zu einem Team formte. Für ihn ist die Fähigkeit, „ganz nah an der Mannschaft dran zu sein“, eine wichtige Voraussetzung für Erfolg. Wie das geht, erklärt Boltersdorf: „Die Beweggründe und Motive von Individuen zu erkennen und das eigene Führungsverhalten individuell auszurichten, ist entscheidend, um optimale Leistungsergebnisse zu erzielen.“

Der Motivationsberater gehörte damals zu Slomkas Betreuerstab. Er analysierte die Persönlichkeit jedes einzelnen Spielers anhand des Reiss Profile, eines psychologischen Testverfahrens, das auf Basis von 16 Lebensmotiven Erkenntnisse über das individuelle Profil des Einzelnen offen legt. Für Slomka eine entscheidende Hilfe, um in Gesprächen gezielt auf die Bedürfnisse der Spieler eingehen und sie bei ihren Motiven, Werten und Zielen abholen zu können. Zugleich gab ihm die Methode weitere wertvolle Hinweise an die Hand, beispielsweise bei der Frage, welcher Spieler besonders nervenstark und daher ein prädestinierter Elfmeterschütze sein könnte.

Auch der Sportdirektor und Bundestrainer der Gewichtheber und Gewichtheberinnen, Frank Mantek, blickt auf eine inzwischen dreijährige Zusammenarbeit mit Peter Boltersdorf zurück. 2005 startete er die „Operation Medaille“ am Olympiastützpunkt des Bundesverbandes Deutscher Gewichtheber e.V. in Leimen. Die Herausforderung war es, den Kader, der sich zu diesem Zeitpunkt im Umbruch befand, wieder an die Spitze zu führen. Was ursprünglich für die Olympischen Spiele 2012 in London geplant war, gelang schon 2008 in Peking: Der Superschwergewichtler Matthias Steiner erkämpfte sich eindrucksvoll die Goldmedaille. Dabei gehörte das Reiss Profile für Mantek von Beginn an zum Instrumentarium der Trainingsarbeit: „Es ist genau das Werkzeug, auf das ich seit Jahren gewartet habe. So wurde es mir möglich, auf den Athleten individuell einzugehen und eine stabile Motivationsplattform für die Einzelsituation des Wettkampfes zu schaffen“, konstatiert er.

Die Veranstaltung „auf Schalke“ zeigte, wie die Erkenntnisse aus dem Leistungssport auf die Wirtschaft übertragen werden können. Laut Boltersdorf liegen beide Welten diesbezüglich nicht weit auseinander: „Auch von einer Führungskraft wird erwartet, dass man auf den Einzelnen mit seinen individuellen Leistungshintergründen eingehen kann. Mit Hilfe des Reiss Profile gelingt es besser, diesen Anforderungen auch unter Berücksichtigung der eigenen Persönlichkeit gerecht zu werden.“ Hinzu komme, dass diese Form der Persönlichkeitsentwicklung auch in der Wirtschaft helfe, die Kommunikation mit den Mitarbeitern zu verbessern, Konfliktquellen aufzudecken und die Leistungsbereitschaft von Teams zu steigern. Einzig das olympische Gold bleibe letztlich allein den Sportlern vorbehalten.

## **PRESSEINFORMATION**

### **Den Teamgeist fördern**

#### **Bei der Weltmeisterschaft in Kroatien setzt Handball-Bundestrainer Heiner Brand erneut auf das Reiss Profile**

Berlin, Aachen, im Januar 2009.

**Was sich bei der WM 2007 bewährt hat, soll auch in diesem Jahr klappen. Wie bei den Titelkämpfen im eigenen Land – bei denen Deutschland bekanntlich Weltmeister wurde – setzt Teamchef Heiner Brand auch bei der aktuellen Handball-Weltmeisterschaft in Kroatien auf die Hilfe des Reiss Profile. Dabei geht die stark veränderte und verjüngte deutsche Mannschaft zwar nicht als Favorit ins Turnier, über eine starke Teamleistung soll jedoch ein erfolgreiches Abschneiden erreicht werden.**

Vor allem die Teambildung spielt für Heiner Brand eine wichtige Rolle. So will er mit Hilfe des Reiss Profile Erkenntnisse über die Teamorientierung der einzelnen Spieler gewinnen und mehr darüber erfahren, wie und mit welcher Ansprache die Mannschaft in kritischen Situationen bestehen kann. Diese könnte es bei der WM in Kroatien (16. Januar bis 1. Februar 2009) durchaus geben. Nach dem Generationenwechsel sind acht neue Spieler zu integrieren, das Team befindet sich in einer Umbruchphase. Nicht zuletzt deshalb holte sich der Bundestrainer vor dem Turnier die Unterstützung von Mental Coach Peter Boltersdorf, der schon 2007 eng mit Trainer und Mannschaft arbeitete.

Damals wie heute schwört Boltersdorf auf die Methode des Reiss Profile, mit der sich die Persönlichkeit jedes einzelnen Spielers analysieren lässt. So können versteckte Leistungspotenziale insbesondere in ihrer emotionalen Bedeutung für den Spieler aufgedeckt und wichtige Erkenntnisse für die Trainerarbeit abgeleitet werden. Ein Beispiel ist die individuelle Kommunikation mit den Spielern. Dazu Boltersdorf: „Gerade bei den vielen neuen Spielern ist es wichtig, die emotionale Situation der Mannschaft gut zu kennen und Schlüsselrollen festzulegen. Dies trägt sowohl zur Integration der Neulinge als auch zum Zusammenwachsen des gesamten Kaders bei.“

#### **Team im Wandel**

Mit Michael Müller (24, TV Großwallstadt), Martin Strobel (22, TBV Lemgo), Sven-Sören Christophersen (23, HSG Wetzlar) und Silvio Heinevetter (24, SC Magdeburg) sind gleich vier Newcomer in Kroatien mit von der Partie.

Hinzu kommt, dass Akteure wie Christian Sprenger aus Magdeburg, Jens Tiedke aus Großwallstadt und die beiden Lemgoer Carsten Lichtlein und Michael Kraus reintegriert werden müssen oder neue Rollen übernommen haben. Wie sie diese ausfüllen, wird ein entscheidender Faktor für den Erfolg des „Unternehmens WM“ sein. Die Hoffnungen ruhen dabei vor allem auf dem derzeit noch verletzten Spielgestalter Michael Kraus. Brand plant die ersten beiden Spiele ohne ihn, danach aber soll Kraus zum Einsatz kommen.

Zum Turnierstart trifft Deutschland am 17. Januar in Varazdin auf Russland. Neben dem alten Rivalen spielen Mazedonien, Algerien, Tunesien und mit Polen auch der Finalgegner der letzten WM in der deutschen Gruppe. Keine leichte Aufgabe, doch Brand und Boltersdorf sind zuversichtlich, dass das neuformierte Team die Herausforderung annimmt und meistert. „Man kann sicher sagen, dass die Teamorientierung der einzelnen Spieler höher ist als dies im alten Kader der Fall war“, konstatiert der Mental Coach. Gerade wenn es einmal nicht so gut laufen sollte, ist dies eine wichtige Ressource, die es gezielt zu nutzen gilt.

### **Erfolge auch in anderen Sportarten**

Es gibt eine Vielzahl von Beispielen, die zeigen, wie das Reiss Profile wissenschaftliche Erkenntnisse in die unmittelbare Praxis umsetzt. So lässt sich die Persönlichkeits- und Antriebsstruktur eines Athleten unkompliziert erfassen, sie wird auf einfache Art und Weise verständlich. Der Trainer kann mit diesem Wissen sein Training derart umgestalten, dass sich die Sportler individuell entfalten können. Die Athleten selbst sehen einen besonderen Reiz darin, „das eigene Persönlichkeitsprofil auf einem Blatt Papier vor sich liegen zu sehen und neue Erkenntnisse daraus zu gewinnen“, erläutert Boltersdorf, der das Reiss Profile maßgeblich für den Spitzensport in Deutschland erschlossen hat. Dabei kommt die Methode bereits in einigen Sportarten erfolgreich zum Einsatz. Neben den deutschen Handballern sind dies sowohl Teams der Fußball-Bundesliga als auch die Männer- und Frauenteam der deutschen Biathleten. Ein gutes Beispiel für die erfolgreiche Arbeit mit der Methode ist auch Olympiasieger Matthias Steiner, der 2008 zum „Sportler des Jahres“ in Deutschland gewählt wurde. In der Vorbereitung auf die Olympischen Spiele in Peking nutzten er und sein Trainer Frank Mantek über zwei Jahre die Erkenntnisse aus der Arbeit mit dem Reiss Profile.

**SPIEGEL ONLINE**

28. Juli 2008, 09:49 Uhr

**SPIELERMOTIVATION**

## Griff in die Psycho-Kiste

Von *Dirk Gieselmann*

**Brennende Appelle an die kollektive Ehre - das war einmal. Fußballprofis wollen heute individuelle Motivationshilfen. Das Magazin "11 FREUNDE" beleuchtet die Reiss-Methode. Sie ergründet, was einzelne Spieler zu Höchstleistungen anspricht: Ruhm, toller Sex - oder einfach nur Ruhe.**

Elf Freunde sollt ihr sein. Dieser Sinnspruch hing lange in den Kabinen, vergilbt, aber immer noch gültig. Trainer sahen ihre Mannschaft als homogene Gruppe: "Hört mal alle her!" Der Trainer sprach das Kollektiv an, packte es bei seiner Ehre. Bestenfalls wurden die Spieler nach ihrer taktischen Funktion und ihrem Alter unterschieden. Wer viele Tore schießt, darf auch mal was sagen. Wer am längsten dabei ist, wird Kapitän. Fertigt war die Mannschaftshierarchie. Um die Befindlichkeit des Einzelnen scherte man sich wenig.



Getty Images

Jürgen Klopp in Mainz: Selbstversuch in Sachen Motivation

Erst in den neunziger Jahren begannen die Übungsleiter, sich Gedanken zu machen, mit wem sie es genau zu tun hatten. Dieses Interesse lag jedoch weniger in der Nächstenliebe als in der Ökonomie begründet. Längst galt ein Profi als menschliche Ressource. Die Leistungsdiagnostik hatte Einzug gehalten, und weil durch die Feintarierung der Muskeln und Blutkörperchen nun jeder Spieler an seine körperlichen Grenzen stieß, suchte man nach neuen Wegen, um besser zu sein als die Konkurrenz.

"Wir müssen unsere Leistung abrufen" war ein Satz, der zu dieser Zeit oft gesagt wurde. Er ließ durchschimmern: Leistung ist nicht einfach da. Man braucht, wie wenn man seinen Kontostand abrufen, einen Code, um an sie zu gelangen. Diesen vermutete man in der Psyche.

Was man damals allenfalls ahnte, weiß man heute: Wie viel Leistung ein Spieler abzurufen vermag, liegt an seiner Motivation - nicht nur an der augenblicklichen, sondern vor allem an der globalen, die der Ausübung seines Berufs zugrunde liegt. Gewinnen wollen alle; doch der Eine spielt groß auf, wenn es gegen den Erzrivalen geht, der Andere denkt an den nächsten Luxus Schlitten, ein Dritter sieht sein Gesicht auf Postern in Jugendzimmern.

Familie, Status, Macht, Neugier, Rache, körperliche Aktivität, Essen, Ehre - das sind 8 von 16 fundamentalen Bedürfnissen, die der Psychologe Prof. Steven Reiss von der Ohio State University

in den USA empirisch ermittelt hat. Seine Vermutung: Bei einigen Probanden sind sie nicht deckungsgleich mit dem, was sie selbst zu wollen glauben.

Reiss erkannte diese Kluft und machte es sich zum Ziel, Wollen und Handeln des Einzelnen zu harmonisieren. Dazu entwickelte er Evaluationsbögen, mit denen sich die zentralen Lebensmotive ermitteln lassen. Probanden müssen 128 vorgegebene Aussagen wie "Prestige ist sehr wichtig für mich", "Ich habe viele Sexphantasien" oder "Ich mag das Gefühl, dass meine Familie mich braucht" auf einer Skala von minus drei ("völlig falsch") bis plus drei ("stimmt völlig") bewerten. Die Ergebnisse ergeben ein Persönlichkeitsdiagramm, das sogenannte Reiss-Profil.

Jürgen Klopp war einer der ersten, die diese Methode auf den Fußball übertrugen. Der Trainer von Borussia Dortmund, damals noch bei Mainz 05, unternahm zunächst einen Selbstversuch, und das Ergebnis traf, wie er bemerkte, "zu 98 Prozent Klopp". Grund genug für ihn, auch die Spieler in den Zweikampf mit sich selbst zu schicken. Dabei kam heraus, dass viele hohen Wert auf die Familie legen. Klopp ließ also am Bruchweg eine Kinderbetreuung einrichten, die es den Spielerfrauen ermöglichte, ihren Männern beim Kicken zuzuschauen. Diese wiederum liefen unter den Augen ihren Partnerinnen zu Höchstform auf. Auch wenn der Effekt dieser Maßnahme sich nicht messen lässt, sie wird ihren Anteil daran gehabt haben, dass der FSV 2004 endlich in die Bundesliga aufstieg.

Und doch scheinen Teile der Fußballwelt die Sportpsychologie zu fürchten als sei sie Teufelswerk. An Peter Boltersdorf, einem Pionier der Reiss-Methode im deutschsprachigen Raum, machen sich die Ressentiments fest. Als er den Schalcker Ex-Trainer Mirko Slomka beriet, nannte die "Bild"-Zeitung ihn den "geheimnisvollen Psycho-Flüsterer". Er habe Slomka in die Personalpolitik hineingeredet und sei mitverantwortlich für die verpasste Meisterschaft 2007. Die Möglichkeit, dass der Verein ohne Boltersdorfs Beratung schlechter abgeschnitten hätte, kam niemandem in den Sinn.

Es spricht Bände, dass damals der ehemalige S04-Manager Rudi Assauer der Schmähkampagne der "Bild"-Zeitung Vorschub leistete, als er unkte: "Ich habe gewarnt, sich ständig von Herrn Boltersdorf beraten zu lassen." Assauer als Sprachrohr einer Klientel, der Psychologie von Grund auf suspekt ist.

Ralf Rangnick, Übungsleiter von Bundesliga-Aufsteiger Hoffenheim und Verfechter moderner Trainingsmethoden, stimmt mit Assauer nicht überein. Rangnick sagt: "Es hat ein Umdenken stattgefunden. Es wird hintergründiger berichtet. Einen Beitrag dazu hat Jürgen Klinsmann geleistet, der als Bundestrainer die psychologischen Hilfsmittel offen angewandt und dem Druck der Medien standgehalten hat." Klinsmann, Rangnick, Klopp, Slomka und auch Hecking, Möhlmann oder Labbadia: Eine Garde aufgeschlossener Trainer will wissen, wie sie ihre Spieler gezielt motivieren kann - auch wenn ihre Arbeit dadurch ungleich komplexer wird.

*Lesen Sie morgen im zweiten Teil: wie Psychologie heute den entscheidenden Vorteil ausmachen kann und warum die Kabinenpredigt eine Sache der Vergangenheit ist.*