

Profil

Dr. Reinhold Haller

Zur Person

- Studium Erziehungswissenschaft / Psychologie, Promotion zum Dr. phil.
- Weiterbildung in systemischer Organisationsberatung
- Leiter Personal- und Organisationsentwicklung beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)
- Referent an der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP)
- Dozent für Personalwirtschaft und Kommunikation an diversen Hochschulen
- selbstständiger Berater, Trainer und Coach seit 2000.



Kennzeichen

- solide Aus- und Weiterbildung (Pädagogik, Psychologie, systemische Organisationsentwicklung)
- Verhaltens- und Lösungsorientierung als Ziel
- 30-jährige Berufserfahrung im Bereich Organisations- und Personalentwicklung
- Erfahrungen als Führungskraft in einem großen Unternehmen (5.500 Mitarbeiter).

Eigene Publikationen

- [Checkbuch für Führungskräfte](#), Haufe Verlag, 3. Auflage [2015]
- [Mitarbeiterführung in Wissenschaft und Forschung](#), BWV-Verlag, 2. Auflage [2014]
- [Low-Performance](#) - Aktivierung von Mitarbeitern mit reduziertem Leistungsprofil, Haufe Verlag [2014]
- [Delegieren](#), Haufe Verlag [2012]
- [Mitarbeiterführung kompakt](#), Midas Verlag [2009]
- [Do it yourself - Toolbox für Management und Mitarbeiterführung](#), Inkognito [2006].

Leitbild

Gerne grenze mich von Beratern ab, die nach dem Motto verfahren:

„Ich habe die Lösung - wo ist das Problem?!“

Ich möchte:

- Entwicklung inszenieren
- Motivation über Erfolgserlebnisse schaffen
- Wertschöpfung ermöglichen
- Lernende Organisationen fördern
- Betroffene und Beteiligte einbeziehen
- Kreative Lösungswege finden
- Maßgeschneiderte Konzepte bieten - statt Massenware.

Ich denke und arbeite:

- ganzheitlich, d.h. vernetzt und vernetzend
- mit humanistischem Ansatz
- zukunftsorientiert
- ziel- und lösungsorientiert.

Ich liebe und lebe:

- Mut, Offenheit und Vertrauen
- Wertschätzung und Respekt
- Freiheit der Entscheidung
- (Eigen-) Verantwortung
- Freude an der Arbeit mit Menschen.

Kunden

Zahlreiche und namhafte Kooperationspartner aus den Bereichen:

- Wissenschaft und Forschung
 - Chemie und Pharmazeutik
 - Energieversorgung
 - Gesundheit und Klinik
 - Öffentliche Verwaltung
- sowie aus Start-up und Spin-off-Unternehmen (IT und Photovoltaik).

Angebote

Beratung

- Leitbild- und Strategie-Entwicklung
- Changemanagement - z.B. bei Restrukturierungen
- Personal- / Führungskräfte-Entwicklung
- Entwicklung von Führungsinstrumenten (Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, LoB)
- Organisationsentwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- Interne Kommunikation.

Training

Lösungsorientierte Kommunikation

z.B. im Rahmen von Konflikt-, Mitarbeiter-, Zielvereinbarungs-, Rückkehrgesprächen

Mitarbeiterführung

- Führungstraining für Fortgeschrittene und Einsteiger
z.B. „Mitarbeiterführung kompakt“, „Neu im Führungs-Job“
- Spezielle Führungskräfte-Trainings
z.B. für interne Aufsteiger: „Gestern Kollege - heute Chef“ oder „Neu im Führungsjob“
- Führen mit Führungsinstrumenten
z.B. „Mitarbeiter beurteilen und entwickeln“, „Mitarbeiter- und Entwicklungsgespräche führen“
- Führung im Kontext Minderleistung
z.B. „Werkzeuge und Strukturen zur gezielten Aktivierung leistungsschwacher Mitarbeiter“
- Führung in Veränderungsprozessen („Changemanagement“)
z.B. „Methoden und Werkzeuge zur erfolgreichen Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen“
- Effizientes Delegieren
z.B. „Mehr Zeit für Führungsaufgaben durch wirkungsvolle und motivierende Delegation“

Personal auswählen und valide Auswahlgespräche führen

z.B. „Effiziente Methoden und Interview-Techniken für die richtige Personalentscheidung“

Zeit- und Selbst-Management

z.B. „Mit Ziel- und Zeit-Planung zu mehr Effizienz und Selbstmotivation“ (inklusive „Life-Balance“).

Coaching

- **Persönliches Einzelcoaching** für Fach- und Führungskräfte
- **Team-Coaching** im Kontext: Strategiefindung, Zusammenarbeit, Kommunikation, Kreativität, sowie Teamworkshops zur Steigerung der Effizienz von Teams („Performance Improvement“).

Mediation und Konfliktmanagement

- **Mediation** von Konfliktparteien
- **Moderation** von Team-Konflikten.

Merkmale der Leistung

- Mission bzw. Vision und Ziel des Unternehmens als Grundlage
- Förderung der Problemlösungskompetenz („Hilfe zur Selbsthilfe“)
- Orientierung an Nachhaltigkeit
- Orientierung an der Unternehmenskultur des Kunden
- Orientierung am Möglichen
- Enge Beziehung zu Praxis und Berufsalltag.

Weitere Informationen

Meine Website: www.rh-hr.de

