



CV / Kompetenzprofil



Ulli Chrobok
Dipl.-Kfm.

Tangram-Consulting
Training und Beratung
Ulli Chrobok
DISG®-zertifiziert

An den Rheinauen 73
51371 Leverkusen
Tel: 02173 16 99 139
Fax: 02173 20 39 660
www.tangram-consulting.de



CV / Kompetenzprofil	Seite: 2	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

Summary der Kernkompetenzen in Vertrieb, Persönlichkeitsentwicklung, Training und Coaching.

Privat bin ich in einer Unternehmerfamilie großgeworden, in der ich frühzeitig mit Themen wie Marktentwicklung, Vertrieb und Führung in Kontakt gekommen bin und gelegentlich bereits Erfahrungen in der Leitung von Projektteams sammeln konnte. Studienbegleitend habe ich dann an der Universität Siegen den Marketing-Professor Gerhard Schümmelfelder bei einer Buchveröffentlichung zum Thema Unternehmenskommunikation unterstützen dürfen. Ab Mitte der 90-Jahre begann dann meine berufliche Laufbahn. Hier einige Auszüge daraus:



In dem amerikanischen Konzern Black&Decker war ich verantwortlich für die Markteinführung der neuen Produktmarke DeWalt aus dem Profiwerkzeug-Bereich. Hier konnte ich vertriebliche Erfahrungen sammeln und bekam anschließend auch die Gelegenheit zum Aufbau und zur selbstverantwortlichen Führung eines eigenen Vertriebsteams. Im Zuge dieser Tätigkeit habe ich verschiedene Trainings- und Coachingausbildungen absolviert und diese Kenntnisse im eigenen Vertriebsteam zur Anwendung gebracht. Aufgrund meiner Führungs- und Vertriebserfolge wurde mir die deutschlandweite Leitung des Geschäftsbereiches angeboten.



Nach meiner Ausbildung zum Callcenter-Manager habe ich u.a. eine mehrjährige Ausbildungsserie für die Vertriebs-Mitarbeiter der Ingram-Micro Group konzipiert. Nach Durchführung der Trainings habe ich die Umsetzung der Kompetenzen mit circa 250 Vertriebs-Mitarbeitern am Arbeitsplatz live gecoacht.

Dieses Unternehmen zählt mit 30 Milliarden US-Dollar Jahresumsatz zu den Fortune 100 weltweit.

CV / Kompetenzprofil	Seite: 3	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	



Ergänzend zur Schulung von Callcenter-Mitarbeitern steht auch die Ausbildung von Teamleitern und internen Multiplikatoren immer wieder auf der Tagesordnung.

Dies hat mich zu Unternehmen wie DHL, diversen Banken und Versicherungen, bis hin zu Vodafone gebracht und begleitet mich auch heute immer wieder.



Bei General Electric GECMS konnte ich mit der Konzeption, Durchführung und dem anschließenden on-the-Job-Coaching einer Outbound-Trainingsserie die Mitarbeiter aus dem Innendienst zu aktiven Outbound-Agenten entwickeln, was sich nachhaltig als erfolgreichstes Amortisationsprojekt herausstellte und mit einem GE-Award belohnt wurde.



Ein ähnliches Projekt ergab sich bei dem Automobilkonzern Opel.

Dort habe ich 10 Jahre lang Schulungs- und Coachingkonzepte entwickelt und selbstverantwortlich umgesetzt, um ehemalige Lagermitarbeiter zu aktiven Außendienstlern zu entwickeln und deren Führungskräfte für die interne Abstimmung und Ablaufkoordination zu befähigen.

Wir leben Autos.

CV / Kompetenzprofil	Seite: 4	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	



Da ich viel mit der Entwicklung einer motivierenden und zielgruppengerechten Argumentation konfrontiert war, hat mich das Thema Persönlichkeit bereits sehr früh interessiert.

Durch meine Zertifizierung zum Persönlichkeitstrainer habe ich mich intensiv mit der Wirkung von Verhalten im zwischenmenschlichen Bereich beschäftigt.

Und dies betrifft nicht nur den Vertrieb. In meinen Beratungs- und Coachingaufträgen mit Führungskräften geht es häufig um Inhalte der DISG-Methodik: zum Beispiel, wenn es um die Reduktion von Spannungsfeldern bzw. um die Steigerung der Effizienz in der Zusammenarbeit geht. In diesem Fall betrifft dies die Typologie der Kollegen im Führungskreis, den Umgang mit dem eigenen Vorgesetzten und letztlich natürlich auch die typgerechte Motivation und Vermeidung von Demotivation mit den selbst geführten Mitarbeitern.

Daraus entstehen regelmäßig auch organisationsberaterische Projekte, um die Zusammenarbeit zu optimieren und die Motivation zu steigern (siehe Beispiele ab S.12).



Es freut mich, dass aus den intensiven Gesprächen mit Renate Wittmann (Produktentwicklerin) viele meiner Vorschläge in die Entwicklung von Persolog-Produkten eingeflossen sind.

Das DISG-Modell konnte von mir in den Konzernen Opel, Vodafone und bei der RWE AG erstmalig eingeführt und dort jeweils mit Trainings und Coachings zum Einsatz gebracht werden.



Auf Anfrage erteilt Ihnen Frau Wittmann auch gerne eine persönliche Auskunft zu meiner Person und Persönlichkeit.

CV / Kompetenzprofil	Seite: 5	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

Stationen der beruflichen Entwicklung:

- Consultant am Institut für empirische Wirtschaftsforschung in Kooperation mit Professor Dr. Bruno Tietz, Universität des Saarlandes
- Consultant bei der Gesellschaft für Markt- und Strategieberatung Concepta
- Einführung der neuen Produktmarke DeWalt als Marktentwickler mit Aufbau eigener Vertriebserfahrung
- Vermarktung der Produktmarke DeWalt mit Führungsverantwortung für das Vertriebsteam (Black&Decker)
- Aufbau der Unternehmensberatungsgesellschaft Faupel&Rahmel-Consulting GmbH
- Alleinverkaufsrechte zur Markteinführung und Vertrieb des Autokleiderbügel Carbutler
- Management-Trainings, Mitarbeiter- und Manager-Coachings für verschiedene Agenturen
- Inhaber des Unternehmens Tangram-Consulting als Trainer, Berater und Coach
- 22 Jahre Trainings- und Coachingerfahrung als Veränderungsbegleiter

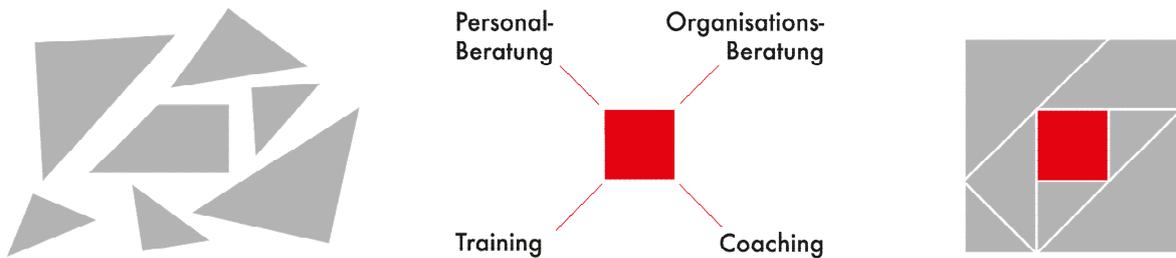
CV / Kompetenzprofil	Seite: 6	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

Qualifikationen / Ausbildungen:

- Diplom-Kaufmann, Abschluss mit Prädikatsexamen (Universität Siegen)
- Ausbildung zum internen Coach (Black&Decker Academy)
- Trainer-Ausbildung / Leadership Program (Black&Decker Academy)
- Trainer-the-Trainer-Ausbildung (Ates Kommunikation)
- Training "Kommunikation am Arbeitsplatz" und "Kommunikationstraining für Verkäufer und Berater" (Kölner Dozententeam)
- Ausbildung zum Rhetoriktrainer (momentum - Institut für Rhetorik und Kommunikation)
- Ausbildung zum Call-Center-Manager (didactica Training GmbH)
- Zertifizierung zum betrieblichen Trainer (Kölner Dozententeam)
- Zertifizierung zum Persönlichkeitstrainer (Persolog GmbH)
- Zertifizierung zum Zeit- und Selbstmanagementberater (Persolog GmbH)
- Zertifizierung zum "Generation Y"-Berater (Persolog GmbH)
- DGSv Balinthgruppen-Supervision mit Supervisor Professor Dr. Lothar Krapohl

CV / Kompetenzprofil	Seite: 7	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

Details zum Portfolio aus denen sich das Firmenlogo ableitet



PERSONALBERATUNG:

■ Mitarbeiter-Rekrutierung

- Definition der Stellenanforderungen (Verhaltensanforderungen über Analysetool)
- Einsatz von Eignungsdiagnostik-Tools zur Prüfung der Bewerber-Eignung
- Vorbereitung von Befragungs-Szenarien zur Eignungsprüfung inkl. diagnostisch wertvollen Fragestellungen und Beobachtungskriterien
- Planung und Durchführung von Gruppen- oder Einzel-Assessments
- Durchführung/Begleitung von Bewerbungsgesprächen
- Unterstützung bei der finalen Entscheidung
- Einarbeitungs-/ Integrationsprogramme

■ Führungskräfteentwicklung

- Trainee-Coaching
- Herausforderung vom „Kollegen“ zur „Führungskraft“
- Effektiver Umgang mit einer hoch ausgeprägten Dominanz in Richtung Mitarbeiter-Führung, Motivation und Anerkennung
- Effektiver Umgang und Vermeidung von Spannungsfeldern mit der dominanten Führungskraft,
- Führungskräfte- und Teamleiter-Trainings zu situativem Führen,
- Laterales Führen (ohne disziplinarischen Einfluss) z.B. im Projektmanagement
- Delegieren von Aufgaben
- 360°-Feedback und Vorgesetzten-Einschätzung (z.B. im Zuge einer Mitarbeiterbefragung)
- Selbst- und Zeitmanagement, Stressniveau reduzieren
- Mitarbeitergespräche z.B. Anerkennungs-, Kritik-, Zielvereinbarungsgespräche
- Besprechungen effektiv leiten
- Entwicklung von Projekt-Teams zu "selbst gesteuerten Arbeitsgruppen"

CV / Kompetenzprofil	Seite: 8	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

ORGANISATIONSBERATUNG:

- Typische Ablaufphasen für Mitarbeiter-Befragungen vor Change-Prozessen bzw. geplanten Prozessoptimierungen:
 - Diagnoseprozess:
 - z.B. Potentialanalyse, Mitarbeiterbefragung oder Kundenbefragung mit spezifischer Auswertung von Fokusthemen
 - Fragestellungen für den Sollentwurfsprozess:
 - Wie kommen die Beteiligten der Organisation zu einem Bild, wie die Zukunft aussehen soll?
 - Welche Methoden der Mitarbeiterbeteiligung sind möglich und sinnvoll?
 - Fragestellungen für den Lernprozess:
 - Welche Personenkreise sind von der Veränderung betroffen?
 - Welche Eigenschaften und Fähigkeiten sollen vermittelt werden?
 - Welche Konflikte sind zu erwarten?
 - Fragestellungen für den Informationsprozess:
 - Wer muss über Veränderungs-Ziele und -wege informiert werden?
 - Mit welcher Reaktanz ist zu rechnen?
 - Wie ist diese Reaktanz zu vermeiden bzw. zu beseitigen?
 - Fragestellungen für den Umsetzungsprozess:
 - Welche Maßnahmen führen zu Quickwins?
 - Wie können die Führungskräfte Unterstützung leisten, symbolisch mit gutem Beispiel vorangehen?

CV / Kompetenzprofil	Seite: 9	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

TRAINING:

- Entwicklung von **Vertriebsstrategien** und Aufbau von **Vertriebskompetenz**
 - Neue Wege in der Neukundengewinnung und Akquisition auf der Basis von aktuellen neurologischen Erkenntnissen der Entscheidungsfindung und Motivanalyse
 - Entwicklung von Kundenansprache-Strategien
 - Kundenrückgewinnung und aktive Kündigungsvermeidung (Retention)
 - Terminvereinbarung für den persönlichen Besuch
 - Bestellannahme und Kundenberatung am Telefon
 - Customer Care: Service, Beschwerde- und Reklamationsmanagement
 - Professionelles Verhandeln über Preise und Konditionen (auch für Einkäufer)
 - Professionelles Nachfassen von Angeboten, Einladungen und Mailings
 - Zusatzverkäufe realisieren (Cross- und Up-Selling)· Argumentation bei hochpreisigen Produkten bzw. bei Preissteigerungen
 - Businessknigge (Verhalten und Etikette im Kundenkontakt)

- Aufbau von Kompetenz für **Messegespräche** und Entwicklung zu Messe-Teams
 - Messetraining des Messteams vor der Veranstaltung (Inhalt: warum ein Messegespräch kein Verkaufsgespräch ist)
 - Messecoaching der Mitarbeiter vor Ort
 - Mystery Benchmark von Wettbewerbern auf der Messe (USP´s und Neukundengewinnungsstrategie der Mitbewerber analysieren)

- Aufbau von **Teamkompetenz** und Entwicklung zu High-Performance-Teams
 - Learning Organisation (von Kollegen lernen) Wissensweitergabe mit System
 - Einführung eines Feedback-Systems zur Förderung einer offenen Kommunikation
 - Kreativitätstechniken zur Entwicklung von neuen Produkten u. Arbeitsmethoden
 - Outdoor- bzw. Indoor-Teamentwicklungs-Maßnahmen
 - Voraussetzungen schaffen für ein „selbstgesteuertes Arbeitsteam“

- **Konfliktbewältigung/Klärungshilfe**
 - Klärungshilfe ist natürlich nicht wirklich als „Training“ zu verstehen, dennoch lernen die betroffenen Konfliktparteien etwas über die Sichtweise des Anderen und erhalten somit die Chance zur Optimierung des erkannten Spannungsfeldes.
 - Es gibt verschiedene Formate, wie Klärungshilfe praktiziert werden kann, diese reichen von einfachen Feedbackgesprächen über Feedback-Moderation bis hin zu vollständigen Klärungs-Settings

CV / Kompetenzprofil	Seite: 10	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

COACHING:

- **Persönlichkeitscoaching:**
 - Kennenlernen der eigenen Persönlichkeit und Messung der Effizienz im Vergleich mit den aktuellen Jobanforderungen. Durch den Entwicklungsprozess werden eigene Stärken, Wünsche, Bedürfnisse und Werte bewusster, Ziele werden klarer und Entscheidungen fallen leichter. Es entwickelt sich ein Mehr an Sicherheit, Zufriedenheit und Erfolg. Siehe dazu auch unser Tool <https://jobprofiler.online>

- Häufige Entwicklungsziele:
 - Stärkung von Selbstvertrauen und wachsendes Selbstwertempfinden
 - Abbau von Ängsten z.B vor Konflikten oder bei Präsentationen / freier Rede
 - Ungewollte Kommunikationswirkung erkennen und verändern
 - Abbau von Blockaden in der Akquisition
 - Bewältigung von persönlichen bzw. beruflichen Krisen (Resilienzstärkung)
 - Begleitung bei beruflicher Veränderung oder Neuorientierung
 - Work-Life-Balance entwickeln

- **Coaching für Führungskräfte:**
 - Führungskompetenz: den eigenen „natürlichen Führungsstil“ erkennen und erfolgsversprechende Handlungsoptionen für Mitarbeiterführung und -gespräch entwickeln, Rollenverständnis (insbesondere beim Aufstieg vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten), Klarheit beim Delegieren, Fähigkeit sich angemessen abzugrenzen.
 - Managementkompetenz: Konfliktmanagement, Stress- und Zeitmanagement,
 - Berufliche Orientierung: Standortbestimmung, Potenzialanalyse, Zielentwicklung, Karriereplanung
 - Selbststeuerungskompetenz: Entwicklung der Fähigkeiten von Selbstreflexion, Umgang mit Emotionen und Selbstdisziplin.

- **Coaching für Executives:**
 - Sparringspartner für Unternehmenslenker oder BU-Leiter bei der Geschäftsfeldplanung und Zielerreichung, Unternehmenspositionierung bzw. Positionierung einzelner Geschäftsbereiche, Initiativbewerbung als C-Level-Manager und Aufbau einer Unternehmerpersönlichkeit.

CV / Kompetenzprofil	Seite: 11	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

Meine Coaching-Analogie:



Die Chinesen verwenden die nebenstehenden zwei Strichelemente, um das Wort „Krise“ zu schreiben. Das linke Zeichen steht für das Wort "Gefahr"; das rechte für das Wort "Chance".

Coachinganlässe bestehen häufig ebenso aus Risiko und Chance. Meine Coachees erkennen das reflektierende Coaching als Chance, um erkannte Gefahren zu vermeiden und Gelegenheiten zu ergreifen bzw. verborgene Fähigkeiten zu entwickeln.

CV / Kompetenzprofil	Seite: 12	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

Einsatz des DISG-Modells zur Verhaltensanalyse:

Meine Erkenntnis in 20 Jahren Berufspraxis:

Menschen werden eingestellt wegen ihrer Kompetenz

... und entlassen wegen ihrem Verhalten.

Aus diesem Grunde beschäftige ich mich in vielerlei Hinsicht mit dem Verhalten und der Persönlichkeit von Menschen. Hierzu einige Anwendungsfälle:

■ Recruiting: Erwartungsabgleich mithilfe des DISG-Stellenprofil für Bewerber

Zwei Menschen haben selten die gleiche Ansicht über eine Stelle oder einen Aufgabenbereich. Unterschiedliche Erfahrungen, Fähigkeiten und Erwartungen führen bei Führungskräften zu Wahrnehmungen, die sich geringfügig oder sogar stark unterscheiden können.



Diese gegensätzlichen Wahrnehmungen einer Position oder eines Aufgabenbereichs können Entscheidungen über die Auswahl von Bewerbern behindern, in der Berufslaufbahn die Arbeitsleistung mindern oder die Zufriedenheit verringern. Ziel ist es, zu einem Abgleich der Erwartungen und somit zur Klärung von Rollen und Positionen in einer Job-Position zu gelangen. Das Stellen-Profil reduziert Unklarheiten und Missverständnisse, die die Position bzw. den Zuständigkeits-bereich betreffen. Sowohl Führungskräfte als auch die Mitarbeiter selbst erhalten objektive Informationen, mit dem sich Verbesserungspotenziale und Verhaltensanforderungen an die Stelle oder Position definieren lassen. Resultat ist das "Konsens - Stellenprofil" in dem definiert ist, welches Verhalten für eine Stelle gewünscht wird.

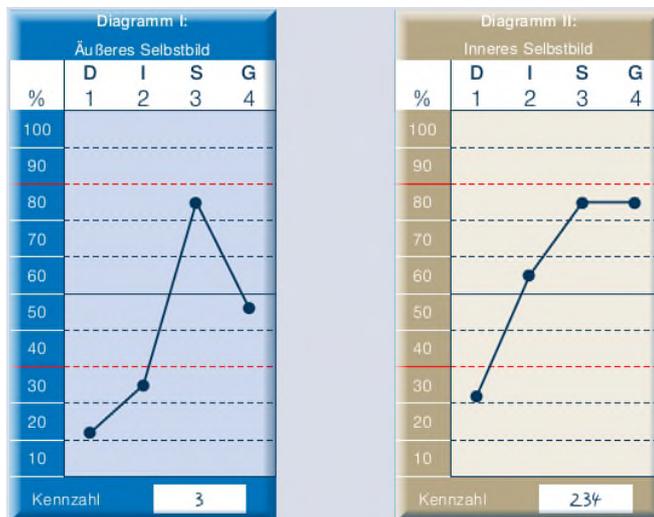
CV / Kompetenzprofil	Seite: 13	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

- Die Bewerber füllen nun ihrerseits das Stellenprofil aus. Es wird sofort sichtbar, welche Personen dieselbe Sichtweise haben.
- Im Bewerbungsgespräch lassen sich gezielt Fragen zu "übertriebenen" oder "unterausgeprägten" Verhaltensweisen stellen, in denen der Bewerber Spannungen erlebt.
- Es lassen sich gezielt Arbeitsproben zu herausfordernden Situationen erstellen.

Diese Vorgehensweise führt zu einer professionellen Vor-Auswahl, die dem Recruiting viel Zeit, Energie und vor allem Kosten spart.

Siehe dazu auch unser Tool <https://jobprofiler.online>

- Persönlichkeits-Kompetenz zur Anwendung von **Unternehmensleitlinien**



Hierbei geht es darum, die DISG-Verhaltenskompetenzen des eigenen Persönlichkeitsprofils daraufhin zu überprüfen, inwiefern diese Stärken bzw. Potenziale zur Einhaltung der jeweiligen Unternehmensleitsätze mit sich bringen.

Beispiel: der Leitsatz „ich löse Konflikte auf der Ebene, auf der sie entstehen“ ist tendenziell eher eine Stärke von Personen mit einer hohen dominanten

Ausprägung. Für gewissenhafte und vor allem für stetige Menschen ist zum einen das Ansprechen und zum anderen das Lösen eines Konfliktes eine größere Herausforderung. Dies trifft auf die Person für das o.g. Beispiel zu. Warum?

Hintergrund:

- Gewissenhafte Menschen mögen es nicht, selbst kritisiert zu werden, da sie viel Energie dafür aufwenden, um Fehler zu vermeiden.
- Stetige Menschen nehmen es sehr wichtig, mit anderen Menschen eine kooperative, verlässliche Beziehung aufzubauen. Dafür investieren sie so viel Energie, dass sie häufig Schwierigkeiten haben „NEIN“ zu sagen, eigene Wünsche anzusprechen und vor allem, Konflikte zu klären.

CV / Kompetenzprofil	Seite: 14	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

■ Feedback-Parcours zur **Verbesserung der Zusammenarbeit**

- Jeder Teilnehmer bereitet sich auf das Gespräch mit einem Kollegen unter 4 Augen vor, in dem er die individuellen Eigenschaften seines Feedbackpartners als Grundlage verwendet.



- Die Durchführung eines Feedbackparcours eignet sich zum einen als Nachfolgeveranstaltung nach einem DISG-Basistraining, zum anderen aber auch, um Unternehmens-Leitsätze zu unterstützen wie:
 - „ich treffe konkrete Vereinbarungen und halte sie ein“, oder
 - „ich rede mit anderen, nicht schlecht über andere“, oder
 - „ich kritisiere in der Sache, nicht den Menschen“
- Da als Abschluss eines Feedbackgespräch immer eine Art „schriftlicher Vertrag“ entsteht, lässt sich dieser Vertrag auch in einem Nachfolgeworkshop auf Umsetzung prüfen.

■ Moderierte **Klärungshilfe** zur **Konfliktlösung zwischen Einzelpersonen oder Teams**



Wenn Spannungen zwischen Mitarbeitern oder Teams geklärt werden müssen, eignet sich ebenfalls die Kenntnis über das bevorzugte DISG-Verhalten des „Konfliktpartners“.

Der Ablauf gestaltet sich so, dass jeder Konfliktpartner sich mithilfe des eigenen Persönlichkeits-Profiles auf das moderierte Klärungs-Gespräch vorbereitet. Für beide Seiten werden dann durch den DISG-Moderator als Klärungshelfer die unterschiedlichen Sichtweisen sichtbar und es werden abschließend verbindliche Verabredungen getroffen.

Die Umsetzung dieser Verabredungen wird in einem moderierten Nachfolgetermin (Check-Up-Termin) abgesichert. Hierdurch wird ein hoher Grad an Verbindlichkeit erzeugt, da jeder der Beteiligten weiß, dass im Nachfolgetermin die Verabredungen auf ihre Wirksamkeit geprüft werden.

CV / Kompetenzprofil	Seite: 15	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

- Kundenspezifische **Argumentationen zu Produkten und Dienstleistungen** des Unternehmens entwickeln.



Dieses Training konzentriert sich auf die Fragen:

- an welchen Merkmalen erkenne ich die Verhaltens-Haupttendenz meines Kunden?
- zu welchen Themen spreche ich den Kunden dann am besten an?
- woran merke ich, dass der Kunde Interesse hat?
- auf welche Themen sollte ich besser nicht eingehen?
- mit was für Einwänden muss ich rechnen?
- auf welchem Wege kann ich ihn am besten überzeugen?
- ist es sinnvoll, am Ende des Gespräches einen "Abschluss" herbei zu führen?

Damit ist dieses Element sinnvoll für Mitarbeiter, die im direkten Kundenkontakt stehen.

- **Veränderungsmanagement/Change-Prozesse**

- um ein Projekt mit dem gesamten Team erfolgreich auszurollen bietet es sich an, in den verschiedenen Entwicklungs-Phasen die erforderlichen Kompetenzen zu definieren, die in der Entwicklungsphase notwendig sind. Dies sind je nach



Zeitpunkt unterschiedliche Eigenschaften, die wiederum jeweils die passende D-I-S-G

Verhaltensdimension verlangen (typische Reihenfolge: D: veranlassen, entwickeln => S: organisieren und umsetzen => I: vermarkten und fördern => G: bewerten und verwalten). Durch die Kenntnis dieses Prozesses wird den Teilnehmern ihr verhaltensspezifischer Beitrag im Zyklus bewusst und ermöglicht Ihnen somit einen effektiven Umgang mit ihren Stärken (und ebenso mit ihren Wachstumsknoten).

CV / Kompetenzprofil	Seite: 16	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

▪ **Zeitmanagement und Selbstorganisation“**

- Zum Beratungsthema "Zeitmanagement und Selbstorganisation“ wird vorab eine Onlineanalyse durchgeführt. Einen Musterbericht kann ich Ihnen gerne übersenden. Diese Auswertung kann entweder ergänzend zu einem Seminar verwendet werden



(zum Beispiel als Vorabanalyse bzw. als Coachingansatz zur Nachfolge nach der Durchführung des Trainings) oder er könnte auch ergänzend zu internen Beratungsthemen

angeboten werden, zum Beispiel mit dem Titel „effektiver Umgang mit der Zeit“.

▪ **Führung und Zusammenarbeit mit Mitarbeitern der Generation Y**



Durch meine Zertifizierung „Gen-Y-Trainer“ habe ich mich speziell damit beschäftigt, in welchen Altersstufen von Mitarbeitern gewisse Verhaltens-Vorlieben existieren und wie diese zum Ausdruck gebracht werden.

Das bedeutet z.B. dass Mitarbeiter aus der „Generation Y“ anders mit sich selbst und anderen umgehen (z.B. den Babyboomern) und deswegen häufig Methoden der "klassischen Führung" nicht mehr greifen.

CV / Kompetenzprofil	Seite: 17	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

Referenzen:



Ulli Chrobok coached me in my role as Business Process Manager. He was invaluable in helping me solve complex business problems and in advising me on how to manage difficult group dynamics. His optimism and hands-on coaching style made the sessions enjoyable and I still benefit from some of the tools I learned from him.

I can highly recommend Ulli Chrobok as a business coach.

Daniela Dougal
Multiprojektmanagerin bei Interseroh / ALBA Group



Ich kenne und erlebe Ulli Chrobok seit nunmehr 2006. Vor dieser Zeit habe ich schon viele Trainings besucht und hatte so meine Erwartungshaltung, als ich ihn kennen lernen durfte.

Schon nach dem ersten Trainingstag mit Ulli Chrobok wusste ich, dass hier ein besonderer Mensch seinen Beruf und seine Berufung „lebt“.

Man kann es schwer in Worte fassen, wie sehr sich dieser Trainer vom Rest der mir bekannten „Trainerwelt“ unterscheidet. Ein Trainer der, durch seine positiven Gedanken zu durchaus schwierigen Themen, Menschen

motiviert den Blickwinkel zu verändern – und trotzdem sich selbst treu zu bleiben.

Als Quereinsteiger hat er uns „Betriebsblinden“ Dinge gezeigt, die Außenstehende, also unsere Kunden wahrnehmen und die zum Geschäftserfolg entscheidend beitragen. Die Konstanz der Trainingskonzepte hat für einen durchweg positiven Erfolg gesorgt.

Uwe Bledau
in seiner Funktion als Channel Manager bei Adam Opel AG

CV / Kompetenzprofil	Seite: 18	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	



Herr Chrobok begleitet mich seit meinem Einstieg ins Unternehmen als kompetenter Coach und vertrauensvoller Gesprächspartner bei vielen Führungsthemen und Veränderungsprozessen. Dabei nehme ich Herrn Chrobok nicht als externen Berater oder Trainer wahr, sondern vielmehr als einen erfahrenen Mentor, der mich dabei unterstützt, "quer" zu denken, Prozesse zu optimieren und Lösungen zu erarbeiten.

Der Austausch mit ihm hilft mir, meine Erfahrungen, Pläne und Strategien kritisch zu reflektieren und als Ergebnis daraus meine Energie auf die Kernthemen zu konzentrieren. In den Coaching-Terminen ergeben sich

auch bei sehr komplex und schwierig wirkenden Themen durch die gemeinsame Diskussion oft verblüffend einfache Lösungen, für die dann zielgerichtete Aktionspläne definiert werden. Um sicherzustellen, dass die geplanten Maßnahmen auch erfolgreich durchgeführt werden, ist die Prüfung des Fortschritts dieser Aktionen ein ständiger Prozess in den regelmäßigen Terminen.

Die Integrität von Herrn Chrobok und absolute Diskretion von Tangram Consulting schafft schon von Beginn an die notwendige Basis, um auch vertraulichen Themen und Herausforderungen auf der Beziehungsebene zu besprechen.

Für meine persönliche Entwicklung stellt Herr Chrobok wertvolle Maßnahmen zur Verfügung. Dabei empfinde ich als sehr angenehm, dass er nicht nach starren und theoretischen Konzepten arbeitet, sondern sein umfangreiches Wissen an konkreten Beispielen und Situationen aus dem Tagesgeschäft vermittelt.

Seine wertschätzende Art und sein Sinn für Humor tragen zu einer sehr motivierenden, abwechslungsreichen und auch unterhaltsamen Zusammenarbeit bei. Die Gespräche mit meinem Team und meinen Kollegen zeigen, dass das Engagement von Herrn Chrobok von allen Mitarbeitern als sehr wertvoll und positiv bewertet wird.

Die eingeführten Prozesse und Standards im Bereich Motivation und Kommunikation haben zu besserer Teamarbeit, effizienterem Arbeiten und nicht zuletzt zu einem angenehmen Betriebsklima geführt.

Ich kann die Zusammenarbeit mit Tangram Consulting uneingeschränkt weiterempfehlen.

Lars Dolle
Customer Engagement Executive bei SAP SuccessFactors

CV / Kompetenzprofil	Seite: 19	
Dipl.-Kfm. Ulli Chrobok	Stand: Juni 2020	

Weitere Referenzen: <https://tangram-consulting.de/referenzen/>



HOME LEISTUNGEN INFO PROFIL REFERENZEN KONTAKT

Referenzen

Group AG, Agfa Gevaert AG, Arbeitgeberverband Elektroindustrie, Audi AG, Black& Decker GmbH, BMW AG, BVMW Bundesverband mittelst



Alba Group Berlin – Intereroh Management GmbH Köln

Uwe Dmoch, Leiter Konzern IT / Group CIO

Der ursprüngliche Kontakt zu Herrn Chrobok ist entstanden, als wir einen Spezialisten zu dem Thema Situatives Führen gesucht haben. In diesem Zusammenhang wurde mir Herr Chrobok von einem Kollegen empfohlen. Von Beginn an ist ein sehr vertrauensvolles Verhältnis entstanden, das bis heute anhält.

Nach der Vorab-Analyse wurde von Tangram-Consulting ein individuelles Führungskräfte-Training entwickelt, welches ...

+ [weiter lesen](#)



DOWNLOAD PDF

oder bei Google: [hier weitere 22 Referenzen lesen](#)

Tangram-Consulting, Training und Beratung

An den Rheinauen 73, Leverkusen

Rezension schreiben

5,0 ★★★★★ 22 Rezensionen

Sortieren nach: Relevanteste



Maurice Jochems

2 Rezensionen

★★★★★ vor einem Monat

Ich kann Herrn Ulli Chrobok auf jeden Fall weiterempfehlen. Sein Workshops und Tools sind sehr professionell und helfen mir sehr weiter. In Workshops schafft er eine gute Mischung aus Inhalten und Praxisbeispielen, darüber hinaus hat er ein Talent alle Teilnehmen aktiv ein zu binden.

👍 1



Yaser Yildiz

1 Rezension

★★★★★ vor 2 Monaten

Im Rahmen des Workshops mit Ulli Chrobok wurde mir sehr wertvolles Wissen über meine Persönlichkeit, mein Verhalten und ebenfalls über das Verhalten meiner Mitmenschen vermittelt. Bereits nach den ersten Trainings habe ich angefangen mein ... [Mehr](#)

👍 1



Betuel.67 Yok

1 Rezension

★★★★★ vor 2 Monaten

Das dreistündige Auswertungsgespräch bei Ulli Chrobok hat mir sehr gut gefallen und hat mich total