



Ralf Träg – Träg Consulting

- / Bankfachwirt (BA)
- / Estate Planner (ebs)
- / Wirtschaftsmediator (GA)
- / system. Business-Coach (GA)
- / Organisationsentwickler (ICN)

Kirschgartenstraße 81, 90419 Nürnberg
 Tel.: 0911 739 59 08, Fax: 0911 739 59 09
 E-Mail: r.traeg@traeg-consulting.de
 Website: www.traeg-consulting.de



„Ich lasse mich von Ralf Träg als Personal Coach und Organisationsentwickler beraten und bringe ihm damit ein hohes Maß an Vertrauen entgegen. Durch seine aufmerksame und einfühlsame Art fällt es mir leichter, persönliche Potentiale zu erkennen und zu bearbeiten. Seine Methoden sind insbesondere bei der Bewältigung von neuen Herausforderungen hilfreich: Gemeinsam erarbeiten wir konkrete Ziele und definieren sinnvolle Maßnahmen, um diese zu erreichen.“

Christoph Kuhnle (Inhaber und Geschäftsführer von Juwelier Kuhnle)

Der Veränderungsdruck auf Unternehmen steigt beständig an – Ralf Träg unterstützt Geschäftsführer wie Christoph Kuhnle dabei, diese Herausforderungen zu bewältigen.

RALF TRÄG IM INTERVIEW
MIT PERSÖNLICHKEIT

Nichts ist so beständig wie die Veränderung. Doch gerade in gefestigten Unternehmensstrukturen ist Veränderung nicht immer einfach. Oft hilft der Blick von Außen, weiß Wirtschaftsmediator Ralf Träg. Mit Methoden der Organisationsentwicklung oder auch Personal Coaching erreicht er überzeugende Resultate.

Interview: Christoph Kuhnle Fotos: Pfarr Erlangen

Christoph Kuhnle: Lieber Herr Träg, Sie stehen mir seit vielen Jahren erfolgreich als Personal Coach zur Seite. Was ist für Sie die größte Herausforderung in der Managementberatung?

Ralf Träg: Eine wichtige Aufgabe als Personal Coach ist, meinem Mandanten seine Wirkung nach Außen bewusst zu machen, um dann gezielt daran zu arbeiten. Oft ist der Geschäftsführung gar nicht bewusst, wie ihr Auftreten von ihren Mitarbeitern wahrgenommen wird, wodurch es zu Missverständnissen kommen kann. Genau da komme ich ins Spiel: Ich reflektiere beispielsweise das Verhalten meines Mandanten, damit er selbst in die Beobachterrolle wechseln kann. Oft höre ich dann von meinem Mandanten Sätze wie: „Aber das habe ich doch ganz anders gemeint!“ An diesem Punkt kann man dann ansetzen.

Das klingt gar nicht nach großer Zauberei. Was ist der Vorteil eines Personal Coachs?

Als externer Berater eines Mandanten versuche ich immer, ihn möglichst mit objektiven Augen zu betrachten. Mein Eindruck ist noch unbeeinflusst. So ist es mir möglich, unvoreingenommene Feedbacks zu geben. Ich kann dabei direkter sein, als ein Freund es je wäre. Dadurch kann ich auch dabei helfen, verborgene Potentiale meines Mandanten aufzudecken: Stärken, die ihm zuvor nie bewusst waren. Außerdem kann ich auf Erfahrungen aus meiner langjährigen Beratungstätigkeit in der Unternehmensberatung zurückgreifen.

Stichwort Unternehmensberatung: Ihr Portfolio beinhaltet noch einiges mehr als nur Personal Coaching. In welchen Bereichen sind Sie tätig?

Als Bankfachwirt und Estate Planner berate ich zum Beispiel bei der Finanzanalyse und -planung, außerdem gehören Wirtschaftsmediation und Organisationsentwicklung zu meinen Kernkompetenzen. Oft werde ich auch dann gerufen, wenn ein

Unternehmen an die nächste Generation weitergegeben werden soll. Dabei gilt es, im Sinne des Unternehmens Lösungen zu finden, die für alle akzeptabel sind. Um welche Sparten es auch geht, der Ablauf meines Beratungsangebotes folgt stets einem ähnlichen Muster: Am Anfang steht eine ausführliche Analyse des Ist-Zustands. Das Ergebnis dieser Analyse wird mit dem angestrebten Soll-Zustand abgeglichen. Schließlich wird ein Maßnahmenplan erstellt. Ich betreue diesen Prozess von Anfang bis Ende, sprich von der ersten Analyse bis zur Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen.

Was bedeutet Organisationsberatung eigentlich?

Der Ansatz der Organisationsentwicklung richtet sich in erster Linie auf die Menschen, Prozesse und Strukturen eines Unternehmens. Es wird versucht, bereits vorhandene, aber ungenutzte Ressourcen zu erkennen und zu nutzen und so einen Wandel von Innen heraus herbeizuführen. Dabei ist es wichtig, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter nach Wertschätzung und Entfaltungsmöglichkeiten Rücksicht zu nehmen. Durch die Einbeziehung der Mitarbeiter ist eine hohe Akzeptanz der umzusetzenden Maßnahmen gewährleistet. Ich führe viele Gespräche, frage nach Veränderungs- und Verbesserungsmöglichkeiten und präsentiere oft die Ergebnisse meiner Analyse gemeinsam mit den Mitarbeitern vor der Geschäftsführung. Die Erfahrung zeigt, dass es auch den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens zu Gute kommt, wenn die Mitarbeiter mit einbezogen werden.

Im Zusammenhang mit der Organisationsentwicklung fällt auch häufig der Begriff Change Management. Wieso ist Change Management so wichtig? Change Management ist ein Teil der Organisationsberatung. Je rascher sich die Rahmenbedingungen für Unternehmen ändern, desto notwendiger wird Change Management: Faktoren wie Globalisierung, technische Fortschritte, politische Veränderungen, oder demographischer Wandel erfordern, dass wechselnde Aufgaben immer effizienter und in höherer Geschwindigkeit bewältigt werden müssen. Je größer die Komplexität des Umfeldes ist, desto mehr steigt auch der Veränderungsdruck an.

Viele Unternehmen spüren diesen Druck, scheuen aber aus Kostengründen den Gang zum Unternehmensberater. Welche Förderungen gibt es?

Unter anderem gibt es den Europäischen Sozialfond IFS: Daraus werden die Beratungsleistungen von zertifizierten Beratern mit fünfzig Prozent, bis zu 1.500 Euro jährlich, bezuschusst. Mein Unternehmen Träg Consulting wird als Träger des Qualitätssiegels „Geprüfte Beratungsqualität“ in der Beraterliste des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle geführt und meine Beratungsleistung ist somit förderungswürdig. Auf der Website www.beratungsfoerderung.info finden Sie weitere Infos dazu.

Herr Träg, vielen Dank für das Gespräch! Ich danke für das Interesse.