”Wie erreichen Sie es, ...

1. *dass alle Mitarbeiter für gerade SIE arbeiten wollen?*
2. *dass man von Ihnen als den besten Chef aller Zeiten schwärmt?*
3. *dass Ihre Mitarbeiter mehr Einsatz bringen als eigentlich erwartet werden dürfte?*
4. *dass ihr Team Probleme selbstständig löst und viel selbst entscheidet?*

Werden Sie zu der Führungskraft, die sich alle wünschen!“

Dr. Jan Roy Edlund

DR. JAN ROY EDLUND

KEYNOTE SPEAKER

Dr. Jan Roy Edlund

KEYNOTE SPEAKER

Dr. Jan Roy Edlund

In St.Gallen und Harvard ausgebildet, zählt Dr. Jan Roy Edlund zu den gefragtesten Management-Trainern Europas und hat seit Mitte der 90er Jahre mit über 35.000 Managern gearbeitet.

Zu seinen Kunden zählen namhafte Unternehmen wie Coca-Cola, IBM, FIFA, MAN, Dräger, Credit-Suisse, Airbus oder Daimler. Dr. Jan Roy Edlund lehrte als Dozent an der Harvard University. Zur Zeit ist er an der Universität St.Gallen und an der European Business School tätig.

1

20 Jahre Erfahrung mit weltweit

35.000 Managern

2

Absolvent und Dozent

Universität St. Gallen
Harvard University

3

Buch Monkey Management

Bestseller Autor

4

> 100 Beratungsprojekte in der Industrie

Managing Partner

5

Ausdauerathlet

12-facher Ironman

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

WAS EINEN TOP VORTRAG AUSMACHT...

1. Top Vorträge geben Impulse, die Ihr Leben verändern können!
2. Das Publikum ist am Ende begeistert, inspiriert und motiviert!
3. Der Speaker gehört zu den weltweit führenden Experten auf seinem Fachgebiet!
4. Der Vortrag passt perfekt zu Ihrem Anlass und Ihrem Publikum!
5. Ein vollendeter Vortrag lässt die Minuten wie im Fluge vergehen!

„Ob Sie wollen oder nicht, Sie sind jeden Tag auf dem Radarschirm Ihrer Mitarbeiter und Kollegen präsent! Wie nutzen Sie das?“

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

WÄHLEN SIE AUS 4 VORTRÄGEN

VORTRAG 1 Monkey Management

(zum gleichnamigen Bestseller Buch)

Wie Manager in weniger Zeit mehr erreichen!

Kennen Sie die Situation? Der Mitarbeiter erzählt dem Chef von einem Problem und am Ende kümmert sich der Chef um alles. Auf geheimnisvolle Weise hat sich der „*Monkey*" von der Schulter des Mitarbeiters zum Chef herübergehangelt. Und von nun an liegt das Thema beim Chef. In systematischer Weise und mit zahlreichen praxisrelevanten Werkzeugen und Konzepten stellt Dr. Edlund dar, wie es erfolgreichen Managern gelingt, sich auf strategische Aufgaben zu fokussieren und das tägliche Klein-Klein des operativen Geschäfts den Mitarbeitern zu überlassen. Gerne führt er in seinen Vorträgen in die „*Welt der Affen*" ein und bringt die Zuhörer auf humorvolle Art und Weise zum „*Aha-Erlebnis*".

VORTRAG 2 Manager im Multiplikations-Effekt©

Führung im Autopilot ist passé!

Um in der virtuellen, komplexen und dynamischen Welt von heute erfolgreich zu sein, müssen Manager starke, belastbare Beziehungen zu Mitarbeitern, Teams und Kollegen aufbauen. Dr. Edlund zeigt in seinem dynamischen Vortrag anhand einer Vielzahl von amüsanten Beispielen aus dem Führungsalltag das Phänomen des sogenannten „*Multiplikations-Effekt©*" auf. Kleinste Verhaltensänderungen der Chefs haben oft große Auswirkungen auf die komplette Belegschaft. Ihre Führungskräfte erfahren was konkret getan werden kann, um bei den Mitarbeitern wieder mehr Verpflichtungsgefühl, Leistungswillen und auch mehr Freude bei der täglichen Arbeit zu erwirken.

weitere Vorträge finden Sie auf der nächsten Doppelseite

DAIMLER

„Kurzweilig, trotzdem detailliert und sehr erkenntnisreich."

Thilo Müller
Manager

T · ·

„Endlich mal wieder Hilfe für das tägliche Doing. Wirklich intensiv – keine Minute wasted time!"

Andreas Nassauer
Leiter Konzern Media

COMMERZBANK

„Hallo Herr Edlund, danke für die Seminartage, die mir super gefallen haben."

Frank Uffmann
Manager

Lufthansa

„Sehr spannende & interessante Anregungen, welche schnell in den Alltag integriert werden können."

Dirk Ranft
Abteilungsleiter
Lufthansa Technik AG

WÄHLEN SIE AUS 4 VORTRÄGEN

VORTRAG 3

Kommunikation als Führungsinstrument gekonnt einsetzen

Ob Sie nun wollen oder nicht – Sie kommunizieren!

Was im täglichen Leben für jedermann gilt, hat für Führungskräfte eine besondere Bedeutung. Denn als Führungskraft müssen Sie Einfluss ausüben. Doch wie genau funktioniert das eigentlich? Tatsache ist: Das was wir jeden Tag tun ist so zur Gewohnheit geworden, dass wir es kaum mehr hinterfragen. Doch: Nur wer professionell kommuniziert erwirkt Erfolge, klärt Probleme und vermittelt Wertschätzung. In seiner stark nachgefragten Keynote vermittelt Dr. Edlund, welche „*Mechanismen der Beeinflussung*“ jede Führungskraft kennen muss und welche „*Kommunikations-Reflexe*“ beherrscht werden müssen. Nach diesem Vortrag wissen Ihre Führungskräfte, wo sie bereits morgen ansetzen können, um nachhaltig professioneller zu kommunizieren.

VORTRAG 4

Change Management

Wie Mitarbeiter „*auf Kurs*“ gebracht werden und wie Manager mit Widerstand umgehen.

In der Dynamik von heute wird von Managern erwartet, dass sie Veränderungsprozesse innerhalb des Unternehmens erfolgreich implementieren können. Dr. Edlund entwickelte und begleitete in den letzten 20 Jahren eine Vielzahl von Transformationsprojekten wie z.B. Restrukturierung, Kosteneinsparungen, Outsourcing, Post Merger Integration, IT-Veränderungen oder strategische Neuordnung. In seinem Vortrag erklärt er eindrucksvoll wie Change Management von der Systematik her angegangen werden sollte und wie Manager den Spagat schaffen, möglichst viele Mitarbeiter einzubinden und dabei gleichzeitig auf Zielkurs zu bleiben.

BOSS
HUGO BOSS

„Ich war an vielen Stellen nachdenklich und habe mir konkrete Ziele für Veränderungen gesetzt. Inspirierend! Fordernd! Gedankenerweiternd! Danke!“

Andreas Ströbele
Head of Human Resources (CHRO)

NORD/LB

„Sehr gut!“

Christian Veit
Vorstand

REWE

"Inspirierend! Nachdenklich! Herausfordernd!"

Dirk Müller
Senior Manager

arvato
BERTELSMANN

„Dieses Format ist gut. Nach diesem Format werden wir in Zukunft unsere Führungskonferenzen abhalten!“

Rolf Buch
CEO

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

MANAGEMENTBUCH DES JAHRES DER NR.1 BESTSELLER!

Monkey Management
Wie Manager in weniger Zeit mehr erreichen

„Viele Manager meinen höhere Verantwortung bedingt einen höheren Arbeitseinsatz. Dabei geht es in erster Linie nicht darum mehr, sondern vor allem anders zu arbeiten! Es bedeutet, dass Sie weniger Dinge selbst tun und mehr Dinge erledigen lassen."

„In praxisnaher und unterhaltsamer Form fasst Dr. Edlund seine wertvollsten Erfahrungen aus der Arbeit mit 35.000 Managern für Sie zusammen."

Wirtschafts Blatt
TOP 3 BESTSELLER

} getabstract
compressed knowledge
NR.1 BESTSELLER

semigator
FACHBUCH DES JAHRES

DEUTSCHER BUCHMARKT
TOP 5 BESTSELLER

amazon.de
BESTSELLER

„Arbeiten Sie nicht mehr, sondern anders!"

„Herr Dr. Edlund bringt ein komplexes Thema anschaulich auf den Punkt.“

Harvard Business Manager

In diesem Buch erfahren Sie, mit welchen ausgeklügelten Strategien, Mitarbeiter ihre Monkeys (= Probleme, Fragen, Aufgaben) zum Chef rückdelegieren und wie Sie sich als Führungskraft davor schützen können in die gefährliche Monkey-Falle zu geraten. Ein Dilemma, bei dem man aus dem „*immer-mehr-Arbeiten*“ letztlich kaum noch herauskommt.

- Erzielen Sie Hebelwirkung! Don't work harder, work smarter!
- Es geht nicht darum mehr, sondern vor allem anders zu arbeiten!
- Fragen Sie sich: Wie würde mein perfekter Arbeitstag aussehen?
- Welche Ressourcen setzen Sie wie für sich ein?

PRESSESTIMMEN

Harvard Business manager

„Den Affen loswerden - Wenn Mitarbeiter Probleme beim Chef abladen. Acht Strategien versprechen Abhilfe gegen dieses Monkey Business.“

Handelszeitung

„Aus seiner Erfahrung in der Arbeit mit mehr als 35.000 Managern ist fast jeder Zweite merklich vom Monkey Business betroffen. Der Chef ist kein Treiber mehr, sondern ein Getriebener."

managerSeminare

DAS WEITERBILDUNGSMAGAZIN

„Führungsproblem Rückdelegation - Die noch bessere Lösung: Wie Sie die Monkeys Ihrer Mitarbeiter wegcoachen."

VERMÖGENS
BERATER

„Harte Arbeit schadet nicht. Es kommt aber darauf an, woran sie hart arbeiten.“

NZZ executive

„Monkey Management – Dr. Edlund identifiziert einen Grund für dieses weitverbreitete Phänomen: Viele Führungskräfte verteilen zwar gerne Aufgaben, sind aber nicht in der Lage zu delegieren."

Deutsche Post

„Monkey Management - Schluss mit Mr. Fix-it: Wie Sie Mitarbeiter animieren ihre Probleme selbst zu lösen."

persönlich

„Edlund entlarvt die kreativen Methoden der Mitarbeiter, ihre Probleme beim Chef abzuladen. Doch er gibt nicht ihnen allein die Schuld."

ALPHA
Wirtschaft für Entscheider.

„Monkey Management - Fokus statt Affenpflege, raus aus der Monkey Falle."

Change.ch

Dr. Edlund sagt: *„Unter den Bedingungen der aktuellen Wirtschaftskrise kommen bereits vorhandene Dysfunktionen im Bereich der Rückdelegation erschwert zum tragen."*

DR. EDLUNDS 5-MINUTEN-MANAGEMENT-IMPULS

Qualitativer Fachbeitrag an 12.000 Executives alle 2 Monate

Nr. 07 vom 04/2015

Hire very, very, very slow - fire fast! ...und bitte nicht umgekehrt!

Jeder Manager träumt vom perfekten Team, von Mitarbeitern, die weder motiviert, noch übermäßig betreut werden müssen. Doch woher nehmen, wenn nicht stehlen? Und was tue ich, wenn ich keine Top Performer am Markt bekomme?

Eine alte Manager Weisheit besagt

„Hire very, very, very slow - but fire fast!". Doch *„Fachkräftemangel"*, *„The War for Talent"* und spärlich gesäte Bewerbungsmappen in den Posteingangskörbchen sind häufig Gründe für vorschnelle Personalentscheide. Kapazitätsengpässe aufgrund der offenen Stelle oder restriktive Gehaltsbänder tun ihr Übriges.

Je länger die Stelle unbesetzt bleibt, desto größer ist die Tendenz, schließlich einen Mitarbeiter *„zweiter Wahl"* einzustellen. Erst wenn ersichtlich wird, dass der Mitarbeiter wenig liefert, nicht ins Team passt oder die Kompetenzen nicht mitbringt, wird klar, dass zwischen Bewerbungsgespräch und Realität Welten klaffen.

Was tun Sie nun?

Meiner Erfahrung nach beginnen Manager nun damit, den Mitarbeiter sehr genau zu beobachten und bauen eine gewisse *„emotionale Distanz"* zu ihm auf. Der Manager fragt sich: *„Sind es die normalen Anfangsschwierigkeiten?"*, *„Muss er sich erst zurechtfinden?"*. Der Chef ertappt sich dabei, wie er sich innerlich Mut und Hoffnung zuspricht: *„Das wird sicherlich noch..."*. Das Grundproblem dieses inneren Dialogs bleibt aber verdeckt.

Der Chef will sich seine Fehleinschätzung nicht eingestehen. Und zwar aus zwei Gründen: Zum einen wegen des Imageverlusts vor Kollegen, Vorgesetzten und dem Team, zum anderen weil er den kompletten Auswahlprozess wieder neu starten müsste. Das heißt: *„Wieder Ausschreibungen, Personalvermittler, Bewer-*

bungsgespräche, Abendessen, Referenzen etc.". Der Hang zur Selbsttäuschung ist ergo größer als sich die meisten Chefs eingestehen.

Die "Versagens-Spirale"

Die Situation führt zu negativen Dynamiken: Je länger der Chef zuwartet, desto irreversibler wird die Situation. Der unzufriedene Chef beginnt zunehmend Druck auf den Mitarbeiter auszuüben. Der Mitarbeiter ist auf dem „*inneren Bildschirm*" des Managers bereits „*angezählt*". Dabei kommt das Phänomen der „*selbsterfüllenden Prophezeiung*" ins Spiel (es taucht in der Management-Literatur auch unter dem Begriff der „*Versagens-Spirale*" auf).
Der Mitarbeiter spürt den Druck und weiß, dass etwas nicht stimmt, ...weiß aber nicht, was genau gemeint ist, geschweige denn, was er dagegen tun könnte. Der Chef meint insgeheim der leichte Druck müsse schon dafür sorgen, dass der Mitarbeiter sein Fehlverhalten endlich erkennt und sich mehr anstrengt.

Das Gegenteil ist der Fall. Es kommt zu einem Teufelskreis: Der Mitarbeiter wird zunehmend unsicherer und macht mehr Fehler. Diese verbucht der Chef sofort wieder auf dem Negativkonto. Und jeder Fehler gibt dem Chef in seiner Einschätzung recht. Er erhöht wiederum den Druck und so geht es immer

weiter, bis der Mitarbeiter schließlich „*untragbar*" geworden ist und klar war, dass der Chef recht hatte. Ein schmerzlicher Prozess für beide Seiten. Die Tragik: Das Spiel war für den Mitarbeiter bereits ab dem Zeitpunkt gelaufen, als der Chef mit seiner „*Beobachtung*" begann. Wie kann dieser Teufelskreis durchbrochen werden?

Wie werden Sie Herr der Lage?

1. Ich empfehle: „*Stellen Sie sich zunächst die Kernfrage: Haben Sie sich innerlich vom Mitarbeiter verabschiedet oder nicht? Wenn ja, treffen Sie die notwendige Entscheidung bewusst, ziehen*

die Konsequenzen und trennen sich unverzüglich.
Alles andere verschlimmert die Situation für beide Seiten. Sind Sie sich noch unsicher, dann gehen Sie weiter zu Schritt Nr. 2".

2. Schreiben Sie auf ein blankes Stück Papier Ihre fünf konkreten Erwartungen an den Mitarbeiter. Anschließend priorisieren Sie und notieren hinter jeden Erwartungspunkt ein oder mehrere Positiv- oder Negativzeichen. Zwingen Sie sich also zu einer ersten simplen Bilanz über Soll und Ist. Komplettieren Sie Ihre Liste mit Stichworten zu konkreten Beobachtungen (Positiv UND Negativ). Im Anschluss schreiben Sie erste Ideen auf, wie Sie sich das konkrete Zielverhalten des Mitarbeiters wünschen. Was genau müsste er tun, damit Sie zufrieden, was damit Sie begeistert sind?

3. Im dritten Schritt bitten Sie den Mitarbeiter, in Vorbereitung auf ein Gespräch mit Ihnen, ebenso zu verfahren. Welche Erwartungen glaubt er, erfüllen zu müssen? Wie bewertet er sich selbst? Wo meint er besser werden zu müssen? Wie würde er das tun wollen? Diese Liste soll er im Vorfeld des Gesprächs bei Ihnen einreichen.

4. Besprechen Sie gemeinsam die Ursachen. Liegt es am Wollen (Will)?, am Können (Skill)? oder an der Eigenart des Mitarbeiters (Style)? Bleiben Sie klar und fix bei ihrem Ziel- und Wunschverhalten (Was ist zu erreichen?). Seien sie jedoch hilfsbereit und offen bei der Frage des Entwicklungsweges (Wie kommen wir dahin?). Bitten Sie den Mitarbeiter im Nachgang des Gespräches, einen konkreten, persönlichen Vorgehensplan zu erstellen. Wie will er Ihren Erwartungen besser entsprechen? Diesen Plan soll er vor dem nächsten Gespräch in etwa 1 - 2 Wochen einreichen.

5. Im zweiten Gespräch fokussieren Sie auf die Planbesprechung und fixieren Zwischenziele. Zeigen Sie dem Mitarbeiter, dass Sie bereit sind, für einen definierten Zeitraum dezidiert mehr Führungszeit für ihn einzusetzen; der Mitarbeiter muss das wertschätzen! Gehen Sie in die Coaching Rolle und nutzen Sie die „*3F*". Fordern Sie vom Mitarbeiter die Zielerreichung, andererseits fördern Sie ihn, indem Sie ihm Sparringspartner sind und geben Sie ihm regelmässig Feedback über konkrete Beobachtungen. Vereinbaren Sie Follow-up Termine bzw. Jour-Fix.

Halten Sie sich an diese Schrittfolge, geben Sie dem Mitarbeiter und sich eine reelle Chance, erst gar nicht in eine „*Versagens-Spirale*" einzutreten. Denn Sie unterstützen ihn auf seinem Weg, Ihre Anforderungen zu erfüllen. Und sollte sich tatsächlich bewahrheiten, was Sie von Anfang an gefühlt haben? Dann haben Sie zum einen eine optimale Entscheidungsgrundlage. Zum anderen können Sie davon ausgehen, dass auch der Mitarbeiter in der Zwischenzeit erkannt hat, dass er an dieser Position nicht glücklich wird.

Mit den herzlichsten Grüßen
Ihr

Dr. Jan Roy Edlund

KUNDEN / REFERENZEN

FIFA

SAP

AIRBUS

IHK

Coca-Cola

IBM

EMERSON

BMW

DAIMLER

MAN

eismann

STEIGENBERGER
HOTELS AND RESORTS

e·on

PHILIP MORRIS INTERNATIONAL

Office World

Sun microsystems

Berliner Flughäfen

Pfizer

Hapag-Lloyd

Ford

Dräger
esec
Boehringer Ingelheim
BOSCH
CREDIT SUISSE
Maestrani
Henkel
AMD
Swiss Re
SPAR
Heraeus
T
Kamps AG
VATTENFALL
MIGROS
Lufthansa
UK SH

KUNDEN / REFERENZEN

SV Sparkassen Versicherung

TOSHIBA

GE

arvato BERTELSMANN

Abbott A Promise for Life

EADS

Bank Leu seit 1755

DKSH

NORD/LB

NEUE AARGAUER BANK

MCI

CLAAS

DAL Deutsche Leasing Gruppe

USTER®
Think quality
QIAGEN
Hamburg Airport
SunChemical
BOGE
REWE
LichtBlick
die Zukunft der Energie
tamedia:
nolte®
MÖBEL
BOSS
HUGO BOSS
COMMERZBANK
Holcim
NOVARTIS
GL

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

KOMPETENZ

1. 20 Jahre Erfahrung mit 35.000 Managern.
2. Managing Partner der Human Resources International AG - Schweizer Beratungsunternehmen im Bereich der Soft Skills.
3. Jahrelange Industrieerfahrung mit mehr als 100 Consulting-Projekten.
4. Entwickler von patentierten Methoden & Tools zum Thema Leadership & Change Management.
5. International gefragt mit exklusiven Kunden aus Europa, Amerika, Asien & Afrika.

wiss Mana
Swiss Manager Conference

AUSWAHL TYPISCHER PROJEKTE

Coca-Cola

Coaching Vorstand und Training der Top50 Führungskräfte im Konzern, Führungskräftekonferenz zum Einstieg neuer CEO

Deutsche Telekom

Dynamisches Large Scale Event für 80 Leute aus Headquarter zum Thema Wissensmanagement

SBB CFF FFS

Large Scale Events für Top150 Führungskräfte, Führungscamps, Coachings für Spitzenkräfte, Change Begleitung, General Management Training, Workshop Konzernleitung

DAIMLER

Führungstraining schweizerische Top Mannschaft

CREDIT SUISSE

Aufbau und Training Development-Center Konzeption, Vorstufe Direktion

AIRBUS

Large Scale Events und Strategieableitungsprojekte, Top150 Führungskräfte

IBM

Zahlreiche Führungskonferenzen mit Top150 Managern aus dem technischen Bereich

arvato BERTELSMANN

Führungskräfte Konferenz für die 80 Presidents weltweit / Executive Coaching / Trainingsreihen

Inte
Econ
Foru

LEHRAUFTRÄGE & UNIVERSITÄRES ENGAGEMENT

HARVARD UNIVERSITY

European Business School

MBA & Executive MBA Program

St.Galler Business School

Universität St.Gallen

IEMBA - International Executive MBA

CEMS - Master's International Management

St.Gallen Executive School

Weiterbildungszentrum WBZ

Telekom Akademie

International Business School
ZfU
LERNEN ALS WEG
Addis Abeba University
BOSTON
BUSINESS SCHOOL
SGMI
MANAGEMENT INSTITUT
ST. GALLEN
ISCM.
Institute for Supply Chain Management–
Procurement and Logistics
IHK
Rotman School of Management
UNIVERSITY OF TORONTO

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

LEHRAUFTRÄGE & UNIVERSITÄRES ENGAGEMENT

Harvard Club / Cambridge
Initiator: Harvard Senior Leadership Week

Universität St.Gallen
Fakultätsmitglied & Vorstand SHSG Alumni

Universität St.Gallen
Club der Alt-Präsidenten der Studentenschaft

Universität St.Gallen
Gründer & Ehrenmitglied: Rhetorik Training Center

St.Galler Forschungsverbund

German Speakers Association

Top 100 Excellence Speakers

HARVARD UNIVERSITY

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

LEHRAUFTRÄGE & UNIVERSITÄRES ENGAGEMENT

UNIVERSITÄT ST.GALLEN

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

DR. EDLUND INITIIERT HILFSPROJEKT IN ÄTHIOPIEN

Mit „*My Project Vision*“ in Kooperation mit Pro-Visus und Christoffel Blindenmission e. V. hat Dr. Edlund ein Hilfsprojekt ins Leben gerufen, das armen Menschen hilft, die am „*grauen Star*“ (Katarakt) erkrankt sind.

Ergebnisse nach 5 Jahren:

6.000 Menschen können wieder

- morgens die Sonne sehen
- Kinder beim Spielen beobachten
- der täglichen Feldarbeit nachgehen und ihre Familien ernähren

Sponsoren

SBB

executiveinsight
healthcare consultants

Flimgesellschaft
GEBHARD

PROJECT VISION
FOR PEOPLE WITH INSIGHT
PRO-VISIUS.CH

www.myprojectvision.com

Dr. Jan Roy Edlund

studierte Betriebswirtschaft an der Universität St. Gallen und der Harvard University.

Er ist der Gründer der Human Resources International AG (HRI AG) und führt jährlich Trainings mit bis zu 3.000 Managern durch.

Dr. Anna Erat

studierte und absolvierte ihre Assistenzarztausbildung in Medizin an der Harvard Medical School und der Universita degli Studi di Milano. Zurzeit ist sie Doktorandin an der Universität Zürich. Zudem begleitet sie ein Forschungsprojekt an der BIDMC-Harvard Medical School.

Hansjörg Baltensperger

ist der Vorsitzende des Vision 2020 Komitees der Schweiz. Vision 2020 ist eine globale Initiative der International Agency of the Prevention of Blindness (IAPB) und der Weltgesundheitsorganisation (WHO), in Zusammenarbeit mit internationalen Non-Government Organisationen.

6.000
Menschen von der Blindheit geheilt!

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

HABEN SIE EINE ERLEBNISLISTE?

Unsere Lebensjahre verfliegen... und was bleibt sind oft nur noch die lustigen, abenteuerlichen oder einzigartigen Erlebnisse. „*Crazy Things*“ sind Themen, die rational unsinnig sind, doch eben Spass machen, uns herausfordern oder einfach cool daherkommen. Wer nichts erlebt, hat auch nichts zu erzählen.

Hier einige Dinge, die Dr. Edlund von seiner Erlebnisliste abgehakt hat:

- ✓ **Einmal Polarbär-Schwimmen bei – 3 Grad in Zürich**
- ✓ **Einmal einen Ironman finishen (mittlerweile sind es 12)**
- ✓ **Einmal Statist in einem James Bond Film sein**
- ✓ **Einmal mit der Cessna auf einem Militärflugplatz landen**
- ✓ **Einmal im offenen Meer mit Haien tauchen**
- ✓ **Einmal auf der Chinesischen Mauer joggen**
- ✓ **Einmal mit dem Motorrad quer durch Sri Lanka fahren**
- ✓ **Einmal nachts das 150m Plateau des Eiffelturms auf der Feuertreppe erklimmen**
- ✓ **Einmal barfuss über glühende Kohlen laufen**

IRONMAN
TRIATHLON
MONKEY
20%
100%
SRI LANKA
IRONMAN
ZURICH SWITZERLAND
J.Edlund 15:22:23
G.Crane 15:15:22
IRONMAN
ZURICH SWITZERLAND
JULY 19TH 2015
15:22:22

MENTALE STÄRKE & ERFOLG INSPIRATIONAL PAGE

ERFOLG HAT
immer das gleiche Prinzip: Fleiß, Ausdauer, Begabung und Glück!

ERFOLG IST
etwas, um das Sie sich täglich, ...ja täglich kümmern müssen!

SOMETIMES YOU WIN
SOMETIMES YOU LEARN

DAS EINZIGE
was zwischen Ihnen und Ihrem Erfolg steht sind die Ausreden, mit denen Sie sich ablenken!

ZUM ERFOLG
gibt es keinen Lift.
Sie müssen die Treppe benutzen!

HARD WORK BEATS TALENT
until talents starts to work hard

IF YOU CAN IMAGINE IT,
you can achieve it!
RISE UP!
Start fresh! See the bright opportunity in each day!
IT ALWAYS SEEMS IMPOSSIBLE until someone has done it!
THERE ARE TWO PRIMARY CHOICES IN LIFE,
to accept conditions as they are or accept the responsibility for changing them!

KONTAKT

Dr. Jan Roy Edlund
Managing Partner

Für Anfragen

Kristin Kegel
Geschäftsführung

Mail kegel@hriag.com
Mail speaking@hriag.com

Office Berlin

HRI AG

Platz vor dem Neuen Tor 4
D-10115 Berlin-Mitte

Tel +49 30 60981793-0
Fax +49 30 60981793-1

Mail info@drleadership.com
Web www.drleadership.com

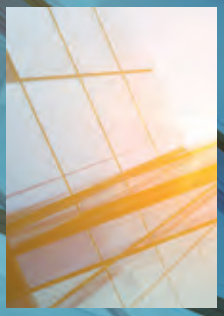
Office Zürich

HRI AG

Seestrasse 25
CH-8702 Zollikon-Zürich

Tel +41 44 57700-10
Fax +41 44 57700-11

DR. EDLUNDS TEAM BERÄT SIE GERNE



JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

TEILNEHMERSTIMMEN

„kurzweilig, klasse“

Susanne Kuchem
Relationship Managerin
High Tech Gründer Fonds

„Sehr gut, da insbesondere direkt sehr anwendungsnah.“

Dr. Andreas Olmes
Investment Manager

„Eine sehr angenehme Atmosphäre mit tollem Niveau.“

Guido Lake
Geschäftsführer
Luhns GmbH

„Super interessantes Thema, genial vermittelt, tolle Beispiele!“

Geraldine Miltner
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
I.FPM-HSG

„Praktisch, inspirierend, rundherum lohnenswert“

Herbert Meinecke
Manager
Axpo

„Perfekte Anleitung, das Wesentliche wieder in den Fokus zu bringen. Super Instrumentarien zur Umsetzung in den Alltag. (...)"

Monika Meißner
Geschäftsführerin
SECURA Industriebeteiligungen

„Sehr spannende & interessante Anregungen, welche schnell in den Alltag integriert werden können.“

Dirk Ranft
Abteilungsleiter
Lufthansa Technik AG

„War wirklich eine bereichernde Erfahrung, lebhaft mit viel Energie und Inspirationen.“

Angela Weiss
Manager
UBS

„Sehr interessante Inspirationen/ Denkanstöße. Sehr einprägsame Beispiele an denen die Inhalte vermittelt wurden. Sehr zu empfehlen!“

Stephan Oedekoven
Manager

„Praxisnah und anwendungsorientiert...“

Dr. Martin Berges
Landwirtschaftskammer
Nordrhein-Westfalen

„Es war ein sehr lebendiges und erfrischendes Seminar. Vielen Dank!“

Jörg Kühne
Senior Manager
REWE-GROUP

„Kurz, knackig, anschaulich und messerscharf! Super!“

Marcus Bettin
Manager
Nissan

„Viele neue Impulse, Techniken gut umsetzbar und alltäglich."

Johanna Joschko
Managerin
Ratiopharm-Teva

„Spannend, man wurde mit einbezogen. Das erste Seminar bei dem ich von Anfang bis Ende voll dabei war!"

Walter Meyer
CEO
Onlineprinters GmbH

„Tolles Seminar + Viele gute Impulse, interessante Teilnehmer, gute Tools... Danke Jan, Cheers Sven"

Sven Gebhard
CEO
CG-Heat

„Sehr viele praxisbezogene Beispiele. Sehr große Erfahrung des Kursleiters."

Anton Arnold
Produktionsleiter
RUAG AG

„Sehr gute und umfassende Ausbildung mit vielen, praxisnahen Beispielen.
Interaktive Elemente schaffen das richtige Gleichgewicht zum Theorieteil."

Michael Büchsner
Manager
TRW

„Ich habe unheimlich viel Input, viele Anregeungen für meine eigene Coaching Arbeit und viel neue Energie und Motivation mit nach Hause gebracht."

Beate Reinhart
Managerin
Klima-b

„Sehr geehrter Herr Edlund. Ich möchte mich nochmals für die Seminartage bedanken. Noch kein Seminar hat mich derart fasziniert und gepackt wie Ihres! Die ersten zwei Affen habe ich bereits erfolgreich abgewehrt."

Arthur Ehrat
Manager
Georg Fischer AG

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

TEILNEHMERSTIMMEN

„...Intensiv und bestimmt wieder gut ins „Alltagsleben" intergrierbar."

Rüdiger Krumes
Geschäftsführer
SYCOR GmbH

„Fundiert und präzise. Empfehlungen auf den Punkt!"

Karsten Klein
Ahrens Transport und Handel GmbH

„Theorie im Zusammenspiel mit der Realität."

Christina Oheim
OC Engineering

„Habe viele Impulse erhalten."

Ellen Jooß
Leiterin Customer Service
Ratiopharm-Teva

„Hat mir sehr geholfen nicht mehr Tonnen anderes zu arbeiten."

Olaf Stobbe
Stadtwerke Heidelberg Netze

„Wie immer prima! Gerne wieder ☺"

Holger Dörner
Vorstand
CleanCar AG

„Hallo Herr Edlund, vielen Dank ... Konnte heute schon einige „Affen" verscheuchen ☺"

Petra Hanke
Keppler Medien Gruppe

„War eine wirkliche Bereicherung für mich!"

Johann Heinzl
Informatik
Raiffeisen

„Hallo Jan Roy, nochmals vielen Dank für den guten Input!"

Bastian Theuring
MS Auer GmbH

„Hallo Herr Dr. Edlund, nochmals vielen Dank für die tollen Impulse."

Andreas Hauck
LB Landesbank Saar

„Hallo Dr. Edlund, da ich (...) keine Gelegenheit mehr dazu hatte, bedanke ich mich auf diesem Wege noch einmal."

Michael Jänichen
Landesbank Berlin

„Einfach ausgezeichnet!"

Meike Herdener
Programmleiterin MBA
European Business School

„Hallo Jan, vor einiger Zeit hast Du bei uns das Managerial Effectiveness Seminar gehalten. Kompliment: Ich profitiere noch heute von einigen Tools."

Florian Döbl
Manager
Mondi Verpackungen

„Swim, bike, run, eat and sleep (...) is my balance ☺“

Stefan Müllner
Orange Austria Telecommunication GmbH

„Hallo Herr Edlund, vielen Dank für das super Training!“

Adolf Plentz
24/7 Trading GmbH

„Hallo Herr Edlund. Auf diesem Wege nocheinmal vielen Dank für den interessanten Vortrag.“

Christian Henke
IBM Deutschland GmbH

„Hallo Jan Roy, das Leadership Seminar war für mich ein voller Erfolg. Nochmals vielen Dank für Deinen Einsatz!“

Sven Wiedenhöfer
Cassini Consulting GmbH

„Du hast wirklich einen angenehm entspannten Vortragsstil und Art der Präsentation.“

Sören Slowak
Geschäftsführer
Kaffeerösterei GmbH

„Aus den Seminarinhalten konnte ich schon einiges umsetzen.“

Sven Ivo Brinck
tipp 24 Entertainment AG

„Hallo Jan-Roy, (...) auch bereits 2 Jahre vergangen sind - so kann ich berichten, daß wir uns unter Studienkollegen noch immer zu Deinen Ausführungen sowohl im Bereich Leadership als auch insbesondere im Bereich der persönlichen Zielsetzungen austauschen.

Ich wünsche Dir weiterhin viel Erfolg bei allen deinen Zielen und bin überzeugt, daß Du noch viele Menschen bei Deinen Seminaren inspirieren wirst! Nochmals vielen Dank für Deinen so vielfältigen Input, der für mich einen sehr wichtigen Beitrag für meine private und berufliche Entwicklung geleistet hat!“

Christine Sehrt
Einkaufsleiterin
EBS/SMI

JAN ROY EDLUND
DR. LEADERSHIP

TEILNEHMERSTIMMEN

„Ich habe in den letzten Jahren 1.000 Bücher gelesen. Monkey Management gehört zu meinen Top 10 ever."

Jürgen Scheller
Geschäftsführung
J.E. SCHUM GmbH & Co. KG

„Hoch komprimiertes Training für professionelles Führungsmanagement. Sehr authentisch und kreativ vorgetragen."

Holger Konzmann
Leitung Vertrieb
GEZE GmbH

„Mir geht es sehr gut- insbesondere nach den Seminaren mit Dir- meine Welt wurde neu organisiert :) Noch mal vielen DANK!!!"

Joanna Kowalska
Director Group Accounting
OBI Group Holding

„Es hat mich sehr gefreut, dich bei uns auf der Bank persönlich begrüßen und als Referent erleben zu dürfen! Dein Referat ist sehr gut angekommen. Ich denke, da hast du schon was ausgelöst."

Alex Villiger
Leiter Personal
Graubündner Kantonalbank

„Sehr gut. Tolle Mischung aus „die richtigen Dinge tun und die richtigen Dinge lassen sowie die Dinge effizienter und zielgerichteter erledigen". Klasse (...) – ein Must für Jeden – vom Top Manager, Sachbearbeiter oder Lebenskünstler."

Alexander von Frankenberg
CEO
High Tech Gründer Fonds Deutschland

„Lieber Jan. Der von dir bestrittene Teil war sehr inspirierend und nachhaltig. Ich konnte einige deiner Inputs auf mich übertragen und bereits einsetzen (...) Du hast die Thematik jeweils hervorragend vermittelt, gratuliere!“

Roland Wernli
Mitglied der erw. GL
Aduno Gruppe

„Die Erwartungen wurden voll erfüllt und man wurde motiviert, das Gelernte in die Praxis umzusetzen, was ich sicherlich auch tun werde! Man hat sich in vielen Dingen wiedererkannt und man hat viele hilfreiche Tools an die Hand bekommen! Ich bin völlig begeistert!“

Julia Voigt
Marketingleiterin
Onlineprinters GmbH

„Die Inhalte ergeben in der Gesamtschau einen Sinn, der es ermöglicht, sich dem Thema auf verschiedene Ebenen zu nähern. Toller Referent (v.a. Sprachkompetenz), macht durch die Fülle an Beispielen viel Spass.“

Susanne Pfunder
Leiterin Personalentwicklung
EDEKA Handelsgesellschaft

„(...) In vielen Beispielen habe ich mich selbst wiedergefunden und viele Dinge gelernt, die ich jetzt genau unter die Lupe nehmen werde. Dabei haben mir die vielen Beispiele sehr gut geholfen und auch "So können Sie die Situation ändern"-Ideen waren klasse. Ein sehr sinnvolles Seminar.“

Christoph Burseg
Geschäftsführung
The Reach Group

„Verbesserungsvorschläge – KEINE! Lieber Jan Roy, vielen Dank für die Weiterentwicklungsmöglichkeit mit genügend Material zum Abarbeiten + Buchtipps. Es hat viel, viel Freude gemacht zu erkennen, dass man in der Selbstentwicklung die richtige Tür aufgestossen hat!“

Gerit Lund
Manager
Louisenthal

„Ich möchte mich auch auf diesem Weg erneut bedanken (...). Ich freue mich schon auf die schrittweise Umsetzung der Vielzahl von Ideen und Anregungen (...).“

Hauke Fischbeck
Vorstand
Ebuero

TEILNEHMERSTIMMEN

„Sehr geehrter Herr Dr. Edlund. In der Sprache des Sports beschrieben, war es ein Krafttraining der Extraklasse, dessen wahre Wirkung und Leistungsanpassung sich erst im Nachgang der Trainingsbelastung im Sinne des „Nachbrenneffekts“ entfaltet.
Dieser Effekt hält bis heute an (...). Ich habe in diesen beiden Tagen nicht nur viel für meinen beruflichen Alltag mitgenommen, sonder[n] auch für das Private. Ihr Buch Monkey Management hat sein übriges dazu beigetragen. (...) Diese Wirkung hat bisher noch kein Seminar in mir bewirkt!
Nochmals herzlichen Dank!“

Thomas Schuler
Manager
GMX.NET

„Guten Tag Jan. Nochmals besten Dank für die tollen 3 Tagen, die wir geniessen konnten. Der Unterricht war absolut klasse, viele sehr praktische Beispiele, reell, authentisch, lebhaft, mit Humor, wirklich TOP CLASS! Nochmals herzliche Gratulationen! Die 3 Tagen haben mich persönlich weitergebracht und ich freue mich schon, dich irgendwann und wo wieder zu treffen.“

Felix Rhyner
CWA AG

„Umsetzen konnte ich schon eine Menge, gefühlt sogar erfolgreich. Besonders Monkey Management und Führungswirkung sind mir ständig gegenwärtig. Insgesamt noch einmal - Danke!"

Frank Stecher
Manager
FS GmbH

„Lieber Herr Edlund. Ich habe ungemein viel persönlich wie auch geschäftlich profitieren können und werde alles unternehmen, einiges davon auch tatsächlich in die Umsetzung zu bringen. Noch einmal herzlichen Dank für Ihre heutzutage nicht mehr weitverbreitete Offenheit, die Sie uns entgegengebracht haben. Menschlichkeit und Klasse lassen sich offenbar bestens kombinieren.“

Herr Roland Gloor
KWC AG

„Hallo Herr Dr. Edlund, Vielen Dank für das Fotoprotokoll und insgesamt auch für das spannende Seminar, das wir zusammen erlebt/gelebt haben.“

Roger Lang
Directeur Commercial
Financement Immobilier

„Vielen Dank für das tolle Seminar, das ich sehr hilfreich, spannend und inspirierend fand."

Andreas Quauke
Senior Investment Manager

*„Setze ich direkt um: Clean-Desk-Philosophie + Emails max. alle 90 Minuten checken.
Eindruck: War sehr unterhaltsam und kurzweilig!"*

Jens Baumgärtner
Controller

„Unmittelbar oder bereits umgesetzt: Blockbearbeitung, Clean Desk und Grundlagen Informationsdiät (Mailbenachrichtigung aus), Productivity Tools bzw. Listen. Umsetzungsziele: Konsequenz in der Anwendung von Spielregeln, Priorisieren (insbesondere Admin vs. Value), Nutzung Delegation und Coaching. Ab dem ersten Tag nach den 8 Stunden mit Dr. Edlund ist nachhaltig mehr Struktur, Gelassenheit und Perfomance im Arbeitsalltag."

Benjamin Erhart
Investment Manager

„War alles sehr lebendig."

Markus Kreßmann
Senior Investment Manager

„Monkeys lass' ich mir nicht mehr ganz so leicht aufdrücken."

Sebastian Becker
Count & Care GmbH

*„Ich kenne nur dieses Seminar, wo man auch Effizienz im täglichen Leben erlernt. Less is more.
Vielen Dank!"*

Axel Butterweg
Leiter Konzerneinkauf
Die schweizerische Post

*„Lieber Herr Dr. Edlund, vielen herzlichen Dank, das Seminar mit Ihnen hat großen Spass gemacht."
Jetzt geht es an die Umsetzung.
Gute Zeit."*

Matthias Seidl
Manager
Lexta Consultants

„Wir werden jetzt an diesem Thema weiterarbeiten und ich bin überzeugt davon, daß wir viele Anregungen und Impulse aus Deiner Veranstaltung einbauen und verwenden können. Herzlichen Dank noch einmal für das sehr anregende und kurzweilige Seminar".

Stefan Pohlmann
Manager
Vinnolit GmbH

„Lieber Herr Edlund, ich denke noch oft an die Tage in der Schweiz, die mir sehr viel gebracht haben. Kritik oder Verbesserungsvorschläge fallen mir auf Anhieb jetzt nicht ein. Ich war einfach nur beeindruckt von Ihrem fachlich hohen Niveau und Ihrer Art, die Themen zu vermitteln. Vielen Dank nochmals dafür!"

Judith Kindermann
Managerin
NOVARTIS

„Sehr lebendig, Vermittlung mit Hilfe vieler Beispiele – damit gut nachvollziehbar und nachhaltig. (...). Viele wichtige Impulse – Danke dafür!"

Andreas Werner
Director Operations
Quintiles Commercial Germany GmbH

„Sehr viele Informationen spannend vermittelt. Themen Change in der ganzen Breite aufgestellt und gut beleuchtet."

Markus Küng
Mitglied der Geschäftsleitung
IWB Industrielle Werke BAsel

„Hilfreich und vielversprechend für die praktische Anwendung im Unternehmen."

Joachim Aust
Geschäftsbereichleiter
MDM Münzhandelsgesellschaft mbH & Co.

„Super praxisnahe Beispielfälle! Balance zwischen Theorie und Praxis. Vor allem die Cases und Diskussion in der Gruppe sehr wertvoll für die eigene Arbeit und das weitere Tun!"

Harald Sonntag
Finance Director
Actelion Pharmaceuticals

„Interessante Aspekte mitgenommen. Die Reflektion des Gehörten/Erlernten mit der bisherigen eigenen Vorgehensweise ist spannend. Gerne mehr!"

Torben Hinck
Manager