



Mit den Augen eines Ingenieurs.

tiefdunklesweiss®

ANDREAS HARTMANN

KEYNOTE | PRÄSENTATION | WORKSHOP

COACHING | BERATUNG | MITARBEIT

Ich bin

Werkzeugmacher und Diplom-Physik-Ingenieur

Geschäftsführer der tiefdunklesweiss GmbH

Berater, Coach und Impulsgeber im technologie-orientierten Mittelstand

weitwinklig, unkonventionell und begeistert
kreativ und lösungsorientiert

aktuell

- Berater von Geschäftsleitungen
- Begleiter in Veränderungsprojekten
- Innovations- und Strategie- Coach



ANDREAS HARTMANN

Ich will

- Vorbild sein und Maßstäbe setzen
- Erfahrungen und Wissen weitergeben
- Unkonventionelles Denken fördern
- Erfolgreiche Teams entwickeln
- Erfolgserlebnisse schaffen
- Empathie und Wertschätzung zeigen
- **Menschen beflügeln !**

Mein Werdegang

tiefdunklesweiss GmbH: Coaching und Beratung für den technologie-orientierten Mittelstand

- Akquise und Durchführung komplexer Beratungs- und Unterstützungsprojekte für Kunden verschiedener Branchen

eurosimtec GmbH: Serious Gaming Technologien für Ausbildung und Training

- Unternehmens- und Organisationsentwicklung im Start-Up und Positionierung beim Auftraggeber Bundeswehr

CAE GmbH: Weltmarktführer für Flugsimulation und Pilotenausbildung

...als Ingenieur

- Vom Software-Entwicklungsingenieur zum Leiter der Hauptabteilung ‚Entwicklung und Technologie‘

...als Marketing- und Vertriebsleiter

- Verantwortung eines jährlichen Auftragsvolumens von ca. 75 Mio. Euro

...als Mitglied der Geschäftsleitung

- Führung des Bereiches ‚Strategische Planung und neue Geschäftsfelder‘

Meine Kompetenzen und Erfahrungen

- Umfassende und interdisziplinäre Führungs- und Managementenerfahrung
- Hohe Motivationskraft und Sozialkompetenz
- Impulse setzen und Veränderung bewirken
- Unternehmen auf das nächste Level heben
- Geschäftsideen in Marken-, Marketing- und Vertriebsstrategien übertragen
- Unternehmensinteressen vertreten, in Verhandlungen stark sein, dennoch faire Kompromisse erzielen
- Menschen und Teams fördern, Lernkurven initiieren und Erfolgserlebnisse schaffen
- Konflikte lösen und Win-Win Situationen schaffen

Meine Marke.
Mein Unternehmen.

Dem kognitiven Gefängnis
entkommen.

Unsere Leistungen für den
Mittelstand.

Besondere Highlights der
Projektarbeit.

tiefdunklesweiss®

herausfordernd.
unbequem.
anders.

tiefdunklesweiss GmbH
www.tiefdunklesweiss.de

„Think outside the box!“. Wirksame Kreativitätstechnik oder zum Scheitern verurteiltes Paradoxon?

Wer alleine nach neuen Ansätzen, kreativen Problemlösungen oder echter Innovation sucht stößt schnell auch an die eigenen Grenzen. Effektiver ist es, sich auf die Erfahrungen anderer einzulassen - auch wenn dieses anstrengend und unbequem sein kann.

Die tiefdunklesweiss steht für die Idee der kollektiven Kreativität und Innovation. Nicht als Berater, der alles besser weiß, sondern als Begleiter und Moderator auf einer spannenden und ergebnisoffenen Reise zu neuen Lösungen und Erfolgen.

tiefdunklesweiss adressiert kleinere Unternehmen des technologie-orientierten Mittelstandes, die mit ihren Produkten, Dienstleistungen und Mitarbeitern herausragenden Anforderungen gerecht werden müssen und sich systematisch weiterentwickeln und verbessern wollen.

Oftmals fehlen diesen Unternehmen jedoch die internen Strukturen, Erfahrungen und Lösungsansätze. Hier bietet die tiefdunklesweiss GmbH konkrete und zielführende Unterstützungsleistungen in den folgenden Aufgabenstellungen an:

- Strategie- und Geschäftsfeldentwicklung
- Marken-, Marketing- und Vertriebskonzeption
- Innovations- und Technologiemanagement
- Systems Engineering und Projektmanagement
- Organisations- und Personalentwicklung

Mittelständisches schweizerisches Elektronikunternehmen

- Vom Strategieworkshop zum gelebten Strategieprozess: Erarbeitung einer unternehmerischen Erneuerungs- und Wachstumsstrategie, Aufbruch in Teilstrategien und Initialisierung konsequenter Umsetzungsprojekte
- Erarbeitung einer neuen Corporate Identity und eines neuen Corporate Designs sowie Neuerstellung der Webseite und aller Printmedien
- Entwicklung und Implementierung eines neuen Geschäftsbereiches „Simulation & Training“

tiefdunklesweiss®

Besondere Highlights der Projektarbeit.

Deutsche Bundeswehr, WTD 61

- Leitung und Durchführung eines Forschungs- und Technologieprojektes im Thema ‚Manned-Unmanned-Teaming‘ unter Nutzung von Flugsimulatoren

Großer deutscher Industriekonzern

- Erarbeitung einer übergreifenden Strategiefestlegung mit Technologie- und Innovations-Roadmap zur marktorientierten Weiterentwicklung des internationalen Geschäftsbereiches Simulation & Training

Mittelständischer deutscher Industrielackierer

- Beratung und enge Begleitung des Geschäftsführers bei der Analyse verschiedener Problemfelder in Produktion und Leistungsabrechnung und bei der Erarbeitung neuer wirtschaftlich gesunder Werkverträge

Unternehmen in der Branche Simulation & Training

- Planung und Realisierung eines Messeauftrittes für 3 kooperierende Unternehmen, inklusive Key-Messages, Stand-Planung und aller Kommunikationsmedien

Mittelständiges Unternehmen der Sonderlogistik

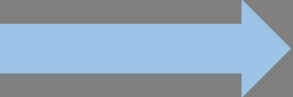
- Vorbereitung und Durchführung von Business Development Seminaren zur Erarbeitung von neuen Geschäftsmodellen und integrierten Dienstleistungspaketen

Mittelständischer Spezialzulieferer der Luftfahrtindustrie

- Erarbeitung und Implementierung aller Instrumente und Prozesse für die Projekt- und Angebotskalkulation und zur Erarbeitung hochwertiger und konsistenter Angebote

Start-Up Unternehmen in der Gründungsphase

- Erarbeitung von Corporate Identity, Marken- und Marketingkonzeption sowie Entwicklung Marktansprache und Printmedien



Kontakt.

andreas.hartmann@tiefdunklesweiss.de

+49 / 151 140 80 285

www.tiefdunklesweiss.de

tiefdunklesweiss®

ANDREAS HARTMANN

Der Markenname tiefdunklesweiss weckt Neugier und Kreativität, regt in seiner Widersprüchlichkeit zum Denken an und steht für den konstruktiven Umgang mit Widersprüchen.

tiefdunklesweiss ist die Beratermarke von Andreas Hartmann. Sie repräsentiert seine Persönlichkeit, Kompetenz und Haltung, klar und differenziert.

Unternehmen im Wandel. Mensch im Mittelpunkt.

Aus der Praxis, für die Praxis. Andreas Hartmann verbindet fundierte Projekterfahrung, Führungswissen und Organisationsverständnis zu praxisnahen Impulsen für seine Klienten.

Ihre Chance heute: Themen und Angebote, die für Sie konkret und relevant sind und die sich an den wirklichen Problemen und Defiziten in Ihrer Organisation orientieren.

Mensch im Mittelpunkt - mit diesem Leitbild ist Andreas Hartmann Impulsgeber, Moderator und Coach. Sein Ziel ist es mit Ihnen und Ihren Teams Wertewelt und Kompetenzen zu schärfen und das Interesse an selbstmotivierter Verhaltensänderung zu beflügeln.

Hieraus entsteht Ihre Chance: erlauben Sie eine externe Sicht, profitieren Sie von seinen Erfahrungen, lernen Sie schneller und nachhaltiger.

KEYNOTE

Andreas Hartmann bringt Botschaften auf den Punkt, setzt inspirierende Impulse und schafft einen gemeinsamen thematischen wie emotionalen Rahmen. Spannende Fakten, packendes Storytelling, Humor und persönliche Erfahrungen fesseln das Publikum und verwandeln Information in Inspiration.

20 - 60 Minuten

PRÄSENTATION

In seinen interaktiven Vorträgen verbindet Andreas Hartmann eigene Themen und Erfahrungen mit den Zielen seiner Kunden. Im offenen Dialog entstehen maßgeschneiderte Präsentationen, die informieren, persönliche Entwicklung fördern, Motivation schaffen und Teams sowie Organisationen nachhaltig stärken.

45 - 120 Minuten

WORKSHOP

Unter professioneller Moderation werden Ideen lebendig. Andreas Hartmann führt Gruppen gezielt durch kreative Prozesse, löst Denkblockaden und fördert gemeinsames Lernen. Die Teilnehmer entwickeln Lösungen, gewinnen neue Perspektiven und gestalten Veränderung aktiv mit.

1-2 Tage, 6-12 Teilnehmer

tiefdunklesweiss®

Meine Themen. Mein Angebot.

Führung.

Inkonsequenz - das einzig konsequent gelebte Prinzip.

Die Konsequenz als zentrale Forderung an alle Führungskräfte.

Sind Sie konsequent? Und erleben Sie Ihr Unternehmen als konsequent? Konsequenz, das ist Merkmal und Erfolgsfaktor starker Führungskräfte und erfolgreicher Unternehmen.

Was aber macht eine Organisation zu einer konsequenten Organisation? Wie und wo entsteht Konsequenz, und wie kann sie das ganze Unternehmen durchziehen?

Leider ist die Realität in vielen Unternehmen und Organisation aber eine drastisch andere: Inkonsequenz scheint das einzig konsequent gelebte Prinzip zu sein!

Sie demotiviert alle Mitarbeiter, behindert die Umsetzung gesteckter Ziele und zerstört das Vertrauen in Geschäftsleitung und Führung.

Es ist und bleibt die zentrale Vorbildfunktion und Führungsleistung der Geschäftsleitung, den Unternehmenswert Konsequenz selbst zu leben, von anderen einzufordern und insgesamt eine durch gemeinsame Erfolge belohnte Konsequenz-Kultur im Unternehmen zu schaffen.

Führung.

Täter oder Opfer - wenn die Führung kollektiv versagt.

So entkommen Sie den Fallen Opportunismus und Unehrllichkeit.

Projektprobleme, Dauerkrise oder interne Spannungen? Nun, was sind Sie: Täter, Opfer, oder beides zugleich? Wie verstehen Sie Ihre Rolle im Führungsteam, und wie ist Ihr eigenes Führungsverhalten?

Es geht um eine Wechselbeziehung auf Augenhöhe, voller Respekt und Fairness. Es geht um das Handeln, und um das Handeln dürfen!

Nicht um vorgesetzte Führungskräfte, die absolute Zustimmung erwarten, Widerspruch ablehnen, Nein-Sager sanktionieren, selbst opportunistisch sind und durch eigene Ängste bestimmt werden.

Nicht um unterstellte Führungskräfte, die nur Ja sagen, nicht (negativ) auffallen wollen, Probleme lieber verschweigen und stets machen was erwartet wird.

Für alle Führungsebenen, vom Vorstand hinunter zu den Fachführungs Kräften, muss gelten: Fehler eingestehen (dürfen), Kritik üben (dürfen), Einwände vortragen (dürfen), Alternativen vorschlagen (dürfen) und Verantwortung übernehmen (dürfen).

Kommunikation.

Storytelling - die Kunst, Vision und Zukunft zu schaffen.

Wie Sie mit überzeugenden Geschichten punkten.

Sie sind ein erfahrender Vordenker, Moderator und Redner? Sie vermitteln komplexeste Sachverhalte, sind rhetorisch geschickt und können Ihre Zuhörer begeistern?

Dennoch scheint es, dass viele Ihrer Zuhörer den wesentlichen Punkt Ihrer Ausführungen doch nicht verstanden haben, keine Begeisterung für Ihre Idee gewinnen konnten und keine wirkliche Identifikation gefunden haben.

Wie wäre es aber, wenn Sie Ihre Inhalte veredeln könnten, Nachvollziehbarkeit und Identifikation schaffen würden und Ihre Vision und Ihren Appell emotional verankern könnten?

Vermitteln Sie nicht nur Fakten, sondern erzählen Sie eine Geschichte über die Zukunft Ihrer Zuhörer: eine Geschichte die fasziniert und begeistert, die Vorteile und Chancen begreifbar macht, und die den Wunsch weckt, dabei zu sein, mitzuwirken und aktiv auch Dritte zu aktivieren.

Marketing.

Alleinstellungsmerkmale - na klar, haben wir. Oder nicht?

So erschaffen Sie einen herausragenden Kundennutzen.

Geschäftsleitung und Management sind sich einig: na klar haben wir Alleinstellungsmerkmale, sonst würden wir ja nichts verkaufen und nicht in dieser Marktposition sein.

Auf die Bitte diesen besonderen Kundennutzen einmal klar zu benennen gibt es aber oftmals keine klaren Antworten mehr.

Selbst erfolgreiche Unternehmen beschäftigen sich oftmals nur ungenügend mit Ihrer Alleinstellung und mit der Frage, was der Kunde aktuell und zukünftig wirklich erwartet.

All jene Unternehmer, die sich nach Gründung, Restrukturierung oder einfach nur in der Ambition auf Marktführerschaft und Wachstum am Markt und im Wettbewerb gezielt durchsetzen wollen gilt aber:

sie müssen dem Markt und den Kunden klar erläutern, wodurch das eigene Angebot signifikant besser und nützlicher ist als jenes der Wettbewerber.

Personalentwicklung.

Glückwunsch, Sie sind befördert!

So gelingt Ihnen der Einstieg in die neue Führungsposition.

Mit der Beförderung stehen viele junge Führungskräfte vor einer besonderen Herausforderung. Speziell der Aspekt der Personalführung überfordert viele, denn hier müssen die neuen Führungskräfte ihren oftmals langjährigen und befreundeten Kollegen gegenüber in einer neuen Rolle auftreten.

Speziell in Situationen, in denen Anweisungen gegeben werden müssen, Kritik zu üben ist oder Kontrolle ausgeübt werden muss fühlen sich die jungen Führungskräfte oft unwohl und überfordert.

In der Konsequenz führen dann der Wunsch nach Harmonie und gutem Miteinander zu Führungsschwächen, welche sich letztlich auf die Leistung aller in einem Team negativ auswirken.

Final kann die Unsicherheit der Führungskraft dann zur Ausprägung von Führungsstilen führen, die in beiden Extremen (autoritär oder unterwürfig) problematisch sind.

Führung.

Führung im Alltag - der Spagat zwischen Anspruch und Realität.

Wie Sie Ihre Führungsposition erfolgreich ausfüllen.

Sie sind eine Führungspersönlichkeit, die mit dem Wesen guter Führung bestens vertraut ist, die motivieren und delegieren kann und zudem vertrauensvoll und freundschaftlich mit den Mitarbeitern umgeht.

Dennoch haben Sie den Eindruck, dass es Ihnen in der Hektik des Alltags, zwischen all Ihren Terminen und Verpflichtungen, nicht gelingt Ihrer Führungsaufgabe wirklich gerecht zu werden.

Sie spüren die Unzufriedenheit oder sogar Resignation bei Ihren Mitarbeitern, enttäuschen diese indem Sie immer wieder Meetings und Mitarbeitergespräche verschieben müssen und bei Delegation und Ergebniskontrolle ungeduldig und harsch reagieren.

Viele Führungskräfte leiden unter diesem frustrierenden Konflikt: sie kennen und verstehen ihre Führungsrolle, haben den ernsthaften Anspruch dieser Rolle gerecht zu werden, können das im Alltag aber dennoch nicht umsetzen.

Führung.

Prozesse oder Werte.

Was Sie wirklich zum Ziel führt.

Sind Sie ein Prozessmensch?

Jemand, der alle Abläufe im Unternehmen verbindlich regeln und dokumentieren will.

Oder sind Sie ein Wertemensch?

Jemand, der darauf vertraut das gesunder Menschenverstand und eine starke Wertewelt im Unternehmen ausreichen um effizient und geordnet zu arbeiten.

Beide Positionen haben ihre Vorteile, und letztlich ist klar: die Frage Prozesse oder Werte stellt sich gar nicht. Vielmehr geht es um einen ausgewogenen Zweiklang aus unternehmensinterner Prozesslandschaft und einer starken Wertewelt, die mit der Unternehmenskultur korreliert.

Echte Probleme entstehen z.B. dann, wenn eine durch Führungsfehler und Inkonsequenz hervorgerufene Regelungswut zu einer unnötig aufgeblähten Prozesswelt und zu unnötig vielen Vorschriften im Unternehmen führt.

Kommunikation.

Sag es ehrlich, klar und deutlich.

Besser kommunizieren und Missverständnisse vermeiden.

Es passiert auf allen Führungsebenen, in jeder Teambesprechung und in vielen Mitarbeitergesprächen. Menschen unterhalten sich, kommunizieren, um Ziele, Sachverhalte und Positionen auszudrücken, in der Erwartung ein gemeinsames Bild zu entwickeln und Konsens zu finden.

Dennoch klappt das in sehr vielen Fällen nur teilweise und manchmal auch gar nicht. Missverständnisse führen zu betrieblichen Problemen und Fehlern und generieren erhebliche zwischenmenschliche Spannungen.

Im schlimmsten Fall führen derartige Kommunikationsfehler zum Scheitern von Kundenprojekten, zu erheblichen finanziellen Nachteilen und zum anhaltenden Reputationsverlust.

Teamwork.

Teamwork - alles, nur keine Zusammenarbeit.

Wie aus Missverständnis und Egotrip echte Teamarbeit werden kann.

Kennen Sie das Gefühl: Sie sind Teammitglied mit bester Ambition und Motivation, dennoch denken Sie oft „...man, das hätte ich alleine viel schneller geschafft, warum müssen wir alles diskutieren, warum gibt es hier Kollegen die Ziele und Spielregeln nicht verstehen wollen?“

Viel destruktiver für die individuelle Motivation und die Teamarbeit ist die Wahrnehmung, dass einzelnen Teammitglieder entweder auf einem Egotrip sind, oder sich im Team mit ungenügender Kompetenz und Leistung verstecken wollen. Teamwork, das sind Menschen mit individuellen Charakteren und Fähigkeiten, die gemeinsame Ziel verfolgen, motiviert zusammenarbeiten, gemeinsam Randbedingungen und Spielregeln beachten, um zusammen Erfolgserlebnisse zu teilen, die befriedigen und stolz machen.

Dieser Idealzustand entsteht jedoch nicht von alleine; er bleibt auch nicht automatisch bestehen.

Systems Engineering.

Systems Engineering Excellence.

So verbessern Sie Ihre Systems Engineering Kompetenz.

Das Systems Engineering steht in nahezu allen komplexen Technologie- und Entwicklungsprojekten als oberste Engineering-Disziplin in einer besonderen Verantwortung. Systems Engineering ist ein Prozess, der den gesamten Lebenszyklus eines Systems oder einer Fähigkeit umfasst, von der ersten Idee zur Systemspezifikation, über die Entwurfs- und Realisierungsphase in das Life-Cycle-Management.

Systems Engineering Excellence ist eine über mehrere Termine verteilte betriebsinterne Initiative, welche zu einer umfassenden und nachhaltigen Verbesserung der Systems Engineering Kompetenz führt und eine unternehmensspezifische Auslegung und Standardisierung der Prozesse und Produkte bewirkt.

Geleitet durch Andreas Hartmann erweitern die Teilnehmer Ihre Kompetenzen im Systems Engineering, tauschen sich mit ihren eigenen Erfahrungen aus und finden für das Unternehmen die besonders wertvollen ‚Best-Practices‘.

Führungskräftezirkel.

Der Führungskräftezirkel.

Wie der Führungskräftezirkel zu einer neuen Führungskultur führt.

Der Führungskräftezirkel ist ein Instrument des Dialoges und Austausches zwischens den Führungskräften des Unternehmens. Ziel ist die gemeinsame Verbesserung von Führungskultur und Führungsleistung im Unternehmen.

Im Führungskräftezirkel, einem regelmäßig geplanten halbtägigen Termin, tauschen sich die Führungskräfte über alltägliche wie ungewöhnliche Führungssituationen aus. Sie reflektieren diese Situationen gemeinsam und erarbeiten mit Andreas Hartmann Lösungsansätze, Verhaltensmuster und neue Führungsstandards.

Im nächsten Treffen der Führungskräfte werden dann die erprobten Lösungen und die Ergebnisse wiederaufgenommen, bewertet und bei Bedarf verbessert.

Die besondere Kraft des Führungskräftezirkels liegt somit im offenen Dialog und Erfahrungsaustausch der Führungskräfte untereinander. Über eigene Probleme oder Erfolge in Führungssituationen zu berichten, die Meinung und Empfehlungen der Kollegen zu hören, an deren Themen teilzuhaben und durch den Coach hinterfragt, angeleitet und zum Punkt geführt zu werden, dass generiert einen nachhaltigen Lerneffekt und stärkt den Zusammenhalt als Führungsmannschaft.

Individual-Coaching.

Das Individual - Coaching.

Meine persönliche Begleitung und Unterstützung für Ihr Kernpersonal.

Mit dem Individual - Coaching unterstütze ich Einzelpersonen, die in Ihren Aufgaben als Führungskräfte, Teamleiter oder als Fachkräfte ganz besonderen Herausforderungen, Arbeitsbelastungen und Konfliktsituationen gerecht werden müssen.

Für jeden, der in schwierigen Situationen als Vorbild und Entscheider vorangehen muss, stellen sich schwere und oftmals sehr persönliche Fragen: wie gehe ich mit meinen Kollegen um, wenn die Situation schwierig ist, ich kaum Rücksicht nehmen kann und harte Entscheidungen treffen muss? Was kann ich selbst tun um meinen Kollegen dennoch Wertschätzung entgegen zu bringen, sie zu motivieren und Ihre persönlichen Interessen zumindest im Minimum zu wahren? Und was ist mit mir selbst? Wie kann ich mit diesen Randbedingungen umgehen? Ist das wirklich was ich machen möchte? Was passiert, wenn ich scheitere? Durch meine Begleitung und Unterstützung erhält der Teilnehmer einen Sparrings-Partner, der aktiv zuhört, Reflexion und Lernprozess anleitet und neue Zuversicht und Handlungssicherheit gibt.

ANDREAS HARTMANN

Motivations-Coaching.

Das persönliche
Optimum.

Reflexion.
Projektion.
Motivation.

REFLEXION | PROJEKTION | MOTIVATION

Motivations-Coaching aus der Perspektive eines Ingenieurs – mit klarer Analyse, kreativer Präzision und menschlicher Tiefe. In einer Welt, in der Unternehmen und Gesellschaft im Wandel sind, steht der Mensch im Mittelpunkt. Ich begleite Individuen und Teams dabei, ihr persönliches Optimum zu entdecken und zu leben – als Motor stabiler, ehrlicher und nachhaltiger Motivation, im beruflichen wie im privaten Kontext.

Mein Motivations - Coaching erzeugt konkrete Erfolgserlebnisse, stärkt die Resilienz und fördert eine Fähigkeit, die wichtiger ist als reine Intelligenz: **Unbestimmtheit zu ertragen.**

Mein Leitgedanke und Versprechen für Dich | für Euch ist

„Das Beste, was Du machen kannst, ist Dich.“

„Das Beste, was Ihr machen könnt, ist Euch.“

Kern des inneren Antriebes

Motivation entsteht nicht im luftleeren Raum. Sie wächst dort, wo ein Mensch in echten Kontakt mit seinen inneren Wünschen, Sehnsüchten, Idealen und Lebensvorstellungen kommt. Diese intime, tief verankerte Vision nenne ich das Persönliche Optimum.

Das persönliche Optimum ist kein äußerer Maßstab, keine gesellschaftliche Norm – sondern ein inneres Idealbild dessen, was ein Mensch sein möchte und im Leben bedeuten will. Viele tragen dieses Bild in sich, ohne es zu kennen. Doch nur wer es klar erkennt, kann motiviert, kraftvoll und authentisch handeln.

Selbstreflexion und die bewusste Beschäftigung mit diesem inneren Idealzustand bilden den Nährboden für echte, dauerhafte, intrinsische Motivation. Denn Motivation bleibt nur dann stabil, wenn sie aus dem entsteht, was man wirklich sein möchte – nicht aus dem, was man glaubt sein zu müssen.

„Anhaltende und zielstrebige Motivation entsteht, wenn ein Mensch sein persönliches Optimum erkennt – und beginnt, sich ihm bewusst anzunähern.“

Aus Reflexion und Projektion entsteht Motivation

Reflexion bedeutet, den eigenen Standpunkt bewusst zu betrachten, unvoreingenommen, empathisch und mit einem klaren Blick auf Stärken, Muster, Blockaden und Potenziale. Sie bildet das Fundament für bewusstes Handeln.

Projektion beschreibt die gedankliche Vorwärtsbewegung: Ziele, Bilder, Entscheidungen – ein persönlicher Zukunftsentwurf, der Orientierung gibt und Handlungskraft weckt.

Aus Reflexion und Projektion entsteht Motivation: die stabile, intrinsische Energiequelle, die authentisches Handeln antreibt.

Motivation entsteht nur im Kontext des eigenen inneren Ideals – des Bildes vom Besten, was man sein möchte.

Mit den Augen eines Ingenieurs.

Motivations-Coaching aus der Perspektive eines Ingenieurs – mit klarer Analyse, kreativer Präzision und menschlicher Tiefe. In einer Welt, in der Unternehmen und Gesellschaft im Wandel sind, steht der Mensch im Mittelpunkt. Ich begleite Individuen und Teams dabei, ihr persönliches Optimum zu entdecken und zu leben – als Motor stabiler, ehrlicher und nachhaltiger Motivation, im beruflichen wie im privaten Kontext.

Mein Motivations - Coaching erzeugt konkrete Erfolgserlebnisse, stärkt Resilienz und fördert eine Fähigkeit, die oft wichtiger ist als reine Intelligenz: Unbestimmtheit zu ertragen. Mein Versprechen für Dich | für Euch:

„Das Beste, was Du machen kannst, ist Dich.“ | „Das Beste, was Ihr machen könnt, ist Euch.“

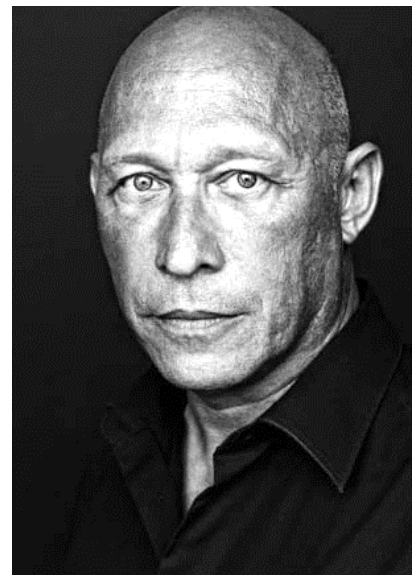
Das Persönliche Optimum – Kern des eigenen Antriebs

Motivation entsteht nicht im luftleeren Raum. Sie wächst dort, wo ein Mensch in echten Kontakt mit seinen inneren Wünschen, Sehnsüchten, Idealen und Lebensvorstellungen kommt. Diese intime, tief verankerte Vision nenne ich das Persönliche Optimum.

Das persönliche Optimum ist kein äußerer Maßstab, keine gesellschaftliche Norm – sondern ein inneres Idealbild dessen, was ein Mensch sein möchte und im Leben bedeuten will. Viele tragen dieses Bild in sich, ohne es zu kennen. Doch nur wer es klar erkennt, kann motiviert, kraftvoll und authentisch handeln.

Selbstreflexion und die bewusste Beschäftigung mit diesem inneren Idealzustand bilden den Nährboden für echte, dauerhafte, intrinsische Motivation. Denn Motivation bleibt nur dann stabil, wenn sie aus dem entsteht, was man wirklich sein möchte – nicht aus dem, was man glaubt sein zu müssen. Mein Leitgedanke:

„Anhaltende und zielstrebige Motivation entsteht, wenn ein Mensch sein persönliches Optimum erkennt – und beginnt, sich ihm bewusst anzunähern.“



Motivation – ein flüchtiges Gut

„Unsere motivierten Mitarbeiter sind unser wertvollstes Kapital.“ Diesen Satz liest man in zahlreichen Unternehmensprofilen, Presseartikeln und Business-Blogs. Doch wie motiviert sind diese Mitarbeiter wirklich? Und was verbirgt sich hinter diesem oft unreflektiert zitierten Wert? Motivation ist flüchtig: sie kann weder gekauft noch verordnet werden. Sie entsteht, wächst, schwindet und muss immer wieder neu entfacht werden – individuell und kollektiv.

Motivation ist kein Bonus, kein nettes Extra im Arbeitsalltag. Sie ist die Triebkraft für Verbindlichkeit, Effizienz, Erfolg und gemeinsame Erfolgserlebnisse. Ohne sie läuft jede Organisation auf Sparflamme, unabhängig von Prozessen, Strategien oder Tools. Aber wie lässt sich Motivation verstehen und gezielt fördern?

Im Kern lässt sich Motivation auf nachvollziehbare menschliche Grundmotive zurückführen. Jeder Mensch hat eigene Bedürfnisse, Wünsche und innere Antreiber, die ihn bewegen. Dabei geht es nicht nur um materielle Anreize wie Gehalt oder Boni, sondern um psychologische Faktoren: das Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit, nach Wertschätzung, nach Autonomie und nach Zugehörigkeit.

In meinen Motivations-Seminaren arbeite ich stets damit, diese Grundmotive transparent zu machen. Teilnehmer lernen, die eigenen individuellen Motivationsprofile, aber auch die ihrer Mitarbeiter zu erkennen. So wird klar: **Motivation ist nicht „eine Sache“, die man einfach einschaltet. Sie ist ein dynamisches Zusammenspiel von Persönlichkeit, Umfeld und Situation.**



tiefdunklesweiss GmbH

Wurmbenden 14
D-52531 Übach-Palenberg

Mobil +49 (0) 151 14080285
Büro +49 (0) 2451 9157081

andreas.hartmann@tiefdunklesweiss.de
tanja.hartmann@tiefdunklesweiss.de

www.tiefdunklesweiss.de

Geschäftsführung
Andreas und Tanja Hartmann

tiefdunklesweiss®
ANDREAS HARTMANN