

Prozessbegleitung

- systemische Beratung in Umbruchsituationen

Anschrift:

Landsberger Str. 455
D- 81241 München

**Ihre
Ansprechpartnerin:
Andrea-Stefanie Gester**

Telefon/Fax
+49 (0) 89 / 89 66 99 09

Mobil
+49 (0) 171 / 89 19 869

E-mail
Gester@asgconsult.com

Web
www.asgconsult.com

UNGVERÄNDERUNGSBERAT
NGVERÄNDERUNGSBERATU
GVERÄNDERUNGSBERATUN
VERÄNDERUNGSBERATUNG
ERÄNDERUNGSBERATUNGVE
RÄNDERUNGSBERATUNGVE
ÄNDERUNGSBERATUNGVER
NDERUNGSBERATUNGVERÄ

- Die professionelle Unterstützung des Unternehmens (Management, Führungskräfte, Mitarbeiter) in komplexen Veränderungsprojekten mit Fokus auf den „weichen“ Faktoren
- Eine Strukturierungsmethode, um Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit der Organisation im Gesamtprozess zu erhöhen
- Ein Orientierungsangebot analog eines Kompasses oder einer Landkarte, um
 - Veränderungen nachhaltig umzusetzen
 - Unsicherheit und Instabilität als Chance zu bewerten und zu managen
 - sich im Management „zweiter Ordnung“ zukunftsicher zu bewegen
- Eine Einladung, situationsadäquat die Vogel- und die Froschperspektive einzunehmen, d.h. bedarfsweise sowohl altbewährte Vorgehensweisen zu hinterfragen als auch das handlungsorientierte Tagesgeschäft zu berücksichtigen

Defintion:

Was ist Prozess- begleitung?

Zielsetzung:

- Weil Veränderungen schneller, friktionsfreier und nachhaltiger verlaufen, je besser die drei Phasen
 - Abschied: Loslassen vom Alten
 - Übergang: Durchgang wagen
 - Begrüßung: Ankommen im Neuen gestaltet werden

Warum wird Prozessbegleitung überhaupt benötigt?

- Weil es in Veränderungsprozessen darauf ankommt, Führungskräfte und Mitarbeiter mitzunehmen – dabei entpuppen sich die „weichen“ Faktoren als die „harten“ Faktoren
- Weil Manager keine Experten für seelische sind und wenig erfahrungsbasierte Kompetenz haben, mit (scheinbaren) Irrationalitäten, Befürchtungen, Ängsten und den besonderen Erwartungen vieler Menschen in Umbruchsituationen umzugehen
- Weil sich eine Veränderung nicht „einfach so“ neben dem Tagesgeschäft erledigen lässt, sondern die Personen (einzeln) dort abgeholt werden müssen, wo sie stehen – dies gilt ebenfalls für die wichtige Gruppe der Multiplikatoren
- Weil in Veränderungssituationen die individuellen Wahrnehmungen der Betroffenen („Recognition is reality“) entscheidend sind
- Weil sich durch eine professionelle Begleitung Wertschätzung gegenüber den Betroffenen und Beteiligten ausdrückt

- Bei allen Themen, die eine Veränderung des Mind Sets (Einstellung und Verhalten) von Führungskräften und Mitarbeitern bedeuten, z.B. Unternehmenskultur

Anlässe:

- Bei wichtigen Reorganisationen und Umstrukturierungen

Wann ist Prozessbegleitung sinnvoll?

- Bei Übernahmen, Fusionen, Postmerger-Integration
- Bei Produktivitätssteigerungs- und Kostensenkungs-Programmen
- Bei Turnaround-Maßnahmen, in Sanierungssituationen und bei Personalabbau
- Bei Zusammenlegung von Standorten oder Abteilungen
- Bei Themen, für die – neben der Regelorganisation – eine eigene Projektgruppe (längerfristig) eingesetzt ist

Ablauf:

Wie läuft Prozessbegleitung überhaupt ab?

- Es existiert kein vorgefertigtes Allheilmittel, aber es gibt bewährte Vorgehensweisen
 - Ein bzw. mehrere Vorgespräche: Zielsetzung des Veränderungsprozesses, welche Art von Veränderung steht an, worum geht es genau
 - Klärung einiger Fragen: Wie umfänglich ist die Veränderung, wie viele und welche Gruppen sind davon betroffen, welche Auswirkungen werden wo spürbar werden, welches Interesse haben Eigentümer, Kapitalmarkt, externe Öffentlichkeit und Medien
 - Konzeptentwicklung und Projektplanung gemeinsam und im Dialog mit dem Kunden
- Entscheidung über die Zusammenarbeit: Schriftliches Angebot, in dem Umfang, Meilenstein-, Zeit- und Kostenplanung sowie die Konditionen präzisiert werden
- Beleuchtung von Erfolgchancen und -risiken, was kann und darf gemacht werden, was keinesfalls, welche Eskalations- und Exit-Strategien existieren
- Begleitendes Kommunikationskonzept auf der Grundlage einer Feedback- und Zweikanal-Kommunikation
- Definition von Messgrößen für die Zielerreichung, Umsetzbarkeit in die Praxis, Nachhaltigkeit und Evaluierung des Prozesses



Andrea-Stefanie Gester, 1956

Beruflicher Werdegang:

- Seit 2002 **Selbständig als systemischer Coach und Mediatorin** mit den Schwerpunkten
- Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen (z. B. Restrukturierungen, Fusionen, Übernahmen)
 - persönliche Standortbestimmung (Karriereentwicklung, Stellenwechsel/Beförderung)
 - Beratung in Führungsfragen
 - Beratung in Konfliktsituationen (unternehmensintern und -übergreifend)
- 1991 – 2002 **MC Personalmanagement GmbH, Bad Homburg**
Mitglied der Geschäftsleitung
- 1987 – 1991 **Berndtson International GmbH, Frankfurt**
Consultant
- 1982 – 1986 **Hessische Landesbank-GZ, Frankfurt**
Pressereferentin, Assistentin des Vorstandsvorsitzenden

Ausbildungen:

- 1978 – 1982 Studium der Betriebswirtschaftslehre, Universität Frankfurt a. M. (Dipl.-Kauffrau)
1976 – 1978 Lehrausbildung zur Bankkauffrau

Kontinuierliche Weiterbildungen

- 2002 – 2004 Systemischer Coach (Bernd Schmid / Institut für Systemische Beratung, Wiesloch)
2003 – 2004 Wirtschaftsmediator (Steinbeis-Transfer-Institut / IHK Frankfurt)

Hypnotherapie (Dr. Gunther Schmidt), Gruppendynamik (Anna Kirsch), Transaktionsanalyse

Regelmäßige Intervention und Supervision

Zertifiziert für die Testverfahren GPOP (Golden Profiler of Personality™), Belbin® Team Role
Akkreditiert bei der Mediationsstelle der Industrie- und Handelskammern München und Frankfurt am Main

Wer ist Ihre
Prozess-
begleiterin?