



Referenzen

- Auswahl typischer Projekte und Anfragen

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
ERÄNDERUNGSBERATUNGV
RÄNDERUNGSBERATUNGV
ÄNDERUNGSBERATUNGV
NDERUNGSBERATUNGV

Hier finden Sie eine Auswahl an Projekten, in denen ich zuletzt gearbeitet habe

- Zusammenlegung von drei Unternehmensbereichen sowie Verschmelzung von zwei zuvor konkurrierenden Standorten: Unterstützung der Führungskräfte bei der Gestaltung, Steuerung und Umsetzung des Veränderungsprozesses inklusive der Kommunikation, Initiierung und Konzeption der Teambildungsprozesse, Coaching der Führungskräfte (*Medizintechnik*)
- Restrukturierungs-Programm mit umfangreichem Stellenabbau: Unterstützung des internen Change-Projektleiters, Entwicklung von Kaskaden Workshops mit dem Ziel, Führungskräfte und Mitarbeiter in ihre neuen Rollen und Aufgaben zu transferieren, Aufsetzen geeigneter Kommunikationsmaßnahmen (*Finanzdienstleister*)
- Konzeption und Begleitung eines langfristig angelegten Change Programms zur „Verhaltensänderung“ (Fehlerkultur, Zusammenarbeit: Kooperation-Konkurrenz-Beziehung) und Verbesserung der Unternehmenskultur in Zusammenarbeit mit der Unternehmensspitze. Entwicklung einer dialogorientierten Tagungsreihe, Einführung diverser Feedback-Instrumente, Unterstützung des Leitungskreises bei der Implementierung nachgelagerter Maßnahmen (*Anlagenbau*)
- Qualifizierung der Führungskräfte in schwierigen Gesprächen (Trennungsgespräche), Erstellung und Durchführung von Workshops, Begleitung und Reflexion des Prozesses in Einzelcoachings (*Markenartikler*)
- Die ersten 90 Tage – Begleitung ausgewählter Führungskräfte, die sich nach Unternehmensübernahme / Aktientausch in Schlüsselpositionen im neuen Unternehmensumfeld wiederfinden (*Konsumgüter*)
- Unterstützung des 59-jährigen langjährigen Geschäftsführers bei der Suche nach einer für ihn „sinnstiftenden“, fordernden und ausfüllenden Vor- und Ruhestandszeit aufgrund von Restrukturierung (*Pharma*)
- Neustrukturierung eines Customer Service Bereichs und Überführung der Organisation von einer funktionsorientierten zu einer kundenorientierten Aufstellung: Auswahl von zwei Leitungspersonen (Tandem) und Neuzusammenstellung der Teams mit der Gesamtabteilung. Auswahl der Gebiete und Team-Zusammensetzung durch die Mitarbeiter. Coaching der Leitungsebene in der neuen Rolle (*Medizintechnik*).

Hier finden Sie eine Auswahl an Projekten, in denen ich zuletzt gearbeitet habe

(Fortsetzung)

- Konzeption und Einführung eines Young-Professional-Programms, Verzahnung mit unternehmensinternen Mentoren (*Handel*)
- Umstrukturierung einer Vertriebsorganisation sowie Abteilungs-Zusammenlegungen und Veränderung der Arbeitsprozesse: Auflösung bestehender Führungsstrukturen und langjähriger Arbeitsbeziehungen, Entstehung neuer Teamstrukturen. Trennung von alt gedienten Führungskräften und Einstellung neuer Personen: Beratung bei der (menschlichen) Gestaltung der Reorganisation und Unterstützung der Führungskräfte bei ihrer Aufgabe, den Prozess zu steuern und umzusetzen. Erneuerung des „psychologischen“ Kontrakts mit allen Führungskräften (*Technische Gebrauchsgüter*)
- Outsourcing eines Einkaufsbereichs in ein Dienstleistungsunternehmen (Betriebsübergang): Konfliktmoderation zwischen Führungskraft und langjährigem Mitarbeiter, über dessen Performance und Verhalten eine stark abweichende Fremd- und Selbsteinschätzung bestand. Zielsetzung war dabei, die Zusammenarbeit zu erhalten und zukunftsorientiert auf eine neue Basis zu stellen (*Dienstleister*).
- Vorstrukturierung einer Erbsituation mit angeschlossenem Betrieb: Gesprächsbegleitung des Erblassers und der drei erbberechtigter Parteien in einer emotional stark vorbelasteten Ausgangssituation. Ziel war die Vermeidung möglicher Erbauseinandersetzungen und eine „gütliche“ Vorregelung (keine Hinterlassung von Streitobjekten) durch Berücksichtigung der individuellen Interessenslagen und persönlichen Befindlichkeiten. (*Landwirtschaft*)
- Unternehmensinterne Konfliktbegleitung der beiden Bereiche Marketing und Vertrieb, deren sachliche und persönliche Auseinandersetzungen sowohl auf Leitungs– als auch auf Mitarbeiter-Ebene in der Gesamtorganisation deutlich „auffielen“. Im Rahmen einer geplanten ECR-Organisation war der Unternehmenserfolg maßgeblich davon abhängig, dass beide Bereiche gut kooperieren. Die Aufgabe war es, die Arbeitsbeziehungen atmosphärisch deutlich zu verbessern und die einzelnen Personen auf die „neue Art“ der Zusammenarbeit vorzubereiten. (*Markenartikler*)

**Hier finden Sie
eine Auswahl an
Projekten,
in denen ich
zuletzt gearbeitet
habe**

- Hierarchieübergreifende Mediation zwischen einer neu in das Unternehmen gekommenen Führungskraft und deren Abteilung. Ausgangssituation: Hohe Fluktuation guter Mitarbeiter (bis dato völlig unüblich) und Beschwerden vieler Personen bei der Geschäftsführung über das Verhalten des Vorgesetzten (Klima von Angst und Schrecken, keine Selbstkritikfähigkeit). In Folge starke Verunsicherung der Führungskraft: hinsichtlich der eigenen Wahrnehmung und Wirkung, über die Frage, ob sie (noch) das volle Vertrauen der Geschäftsführung hat und auch bezüglich der Erfolgschancen, in der Abteilung Organisationsstruktur, Arbeitsprozesse und Qualifikationen den künftigen Markterfordernissen anzupassen und wichtige Leistungsträger zu halten. (*Medien*)

(Fortsetzung)

**Hier finden Sie
ausgewählte
Fragestellungen,
mit denen ich
konfrontiert wurde**

- *„Ich bin seit kurzem in einer neuen Verantwortung und habe zum ersten Mal in meiner beruflichen Laufbahn die Rückmeldung erhalten, dass ich die Erwartungen nicht erfüllt habe. Wie kann ich schneller und besser in die neue Aufgabe finden?“*
- *„Wir sind in einem „Downsizing-Programm“, und ich muss viele schwierige Gespräche führen. Einerseits entlasse ich Mitarbeiter bzw. wirke auf sie ein, dass diese ein Abfindungsangebot annehmen. Andererseits ist es mir wichtig, die guten Mitarbeiter zu halten und zu motivieren, um die Geschäftsziele zu erreichen. Wie gehe ich dabei vor? Wie kann ich „bei mir“ bleiben?“*
- *„Ich habe eine neue Position, in der ich eher als „Generalist“ und nicht mehr als „Spezialist“ tätig bin. Wie kann ich richtige Entscheidungen „auf dem Wackelbrett“, d.h. ohne Kenntnis von Details treffen?“*
- *„Ich habe den Eindruck, dass ich häufig zu aufgeregt und emotional auftrete. Wie erlange ich mehr Gelassenheit und wirke souveräner?“*
- *„Ich leite seit über einem Jahr ein anspruchsvolles internationales Projekt in einer Matrixstruktur das aber nicht so richtig vorangeht. Wie kann ich die Ziele erreichen, die von mir erwartet/gefordert werden?“*
- *„Ich bewerbe mich seit zwei Jahren auf interne Stellenausschreibungen in meinem Unternehmen, erhalte aber nur Absagen. Inoffiziell habe ich erfahren, dass es an meinem „schlechten Ruf“ liegt. Was kann ich machen?“*
- *„In meinem Potentialgespräch ist als Entwicklungsaufgabe für das nächste Jahr vereinbart, in der Organisation „visibler“ zu werden und mehr Selbstmarketing zu betreiben. Wie gehe ich dabei vor? Was muss ich anders machen als bisher?“*
- *„Wie motiviere ich meine Mitarbeiter zu unpopulären Maßnahmen, hinter denen ich selbst nicht richtig stehe?“*
- *„Ich bin meinen ehemaligen Kollegen vorgesetzt worden. Wie finde ich hier meinen Einstieg als akzeptierte Führungskraft?“*
- *„Ich habe eine neue Abteilung dazu bekommen. Wie schaffe ich eine gute Integration? Wie gehe ich dabei am besten vor? Und worauf sollte ich besonders achten?“*



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