

REFERENZEN

- Auswahl typischer Projekte und Coaching-Fragestellungen

Andrea-Stefanie Gester
Landsberger Str. 455
D- 81241 München

Telefon/Fax

+49 (0) 89 / 89 66 99 09

Mobil

+49 (0) 171 / 89 19 869

Skype

andreastefaniemunich

E-Mail

Gester@asgconsult.com

Web

www.asgconsult.com

UN
GVERÄ
NDE
RUNGS
BERAT
UN
GVERÄ
NDE
RUNGS
BERATU
NG
GVERÄ
NDE
RUNGS
BERATUN
G
VERÄ
NDE
RUNGS
BERATUNG
UN
G
ERÄ
NDE
RUNGS
BERATUNG
V
RÄ
NDE
RUNGS
BERATUNG
VE
Ä
NDE
RUNGS
BERATUNG
VE
R
Ä
NDE
RUNGS
BERATUNG
VE
RÄ

Change Management

- 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*)
- Neustrukturierung eines Customer Service Bereichs und Überführung der Organisation von einer funktions- zu einer kundenorientierten Aufstellung: Auswahl von zwei Leitungspersonen (Tandem) und Neuzusammenstellung der Teams mit der Gesamtabteilung. Verteilung der Gebiete und Auswahl der Teamzusammensetzung durch die Mitarbeiter. Coaching der Leitungsebene in der neuen Rolle (*Medizintechnik*)
- 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*)
- Überführung einer regionalen Aufstellung (mit separater Wertschöpfungskette) in eine funktionale Struktur: vollständige Neuordnung von Prozessen, Verantwortlichkeiten, Schnittstellen sowie der Neu-Besetzung von Schlüsselpositionen. Begleitung bei der strategischen Zukunftsausrichtung (Selbstverständnis und Rollen der Organisationseinheiten) sowie der Stärkung der Handlungsfähigkeit der Organisation (Verantwortlich- und Zuständigkeiten an den Schnittstellen, Alignment und Zusammenwachsen des Führungsteams etc.) (*Pharma*)
- Einführung einer werteorientierten Führungskultur: Entwicklung eines einheitlichen (Führungs)Verständnisses, Gewinnen und Einschwören der Führungskräfte aller Ebenen. Durchführung von Roadshows, Kaskaden-Workshops und Etablierung von Feedbackkanälen (*Energieanbieter*)

- Mediation**
- 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 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 Erbaseinandersetzungen 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 Mitarbeiterebene in der Gesamtorganisation deutlich „auffielen“. Im Rahmen einer geplanten ECR-Organisation war der Unternehmenserfolg maßgeblich davon abhängig, dass beide Bereiche gut kooperieren würden. Die Aufgabe war es, die Arbeitsbeziehungen atmosphärisch deutlich zu verbessern und die einzelnen Personen auf die „neue Art“ der Zusammenarbeit vorzubereiten (*Markenartikler*)
 - 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 der Führungskraft (Klima von Angst und Schrecken, keine Selbstkritikfähigkeit, etc.). In Folge starke Verunsicherung der Führungskraft: hinsichtlich der eigenen Wahrnehmung und Wirkung und über die Frage, ob (noch) das volle Vertrauen der Geschäftsführung besteht (*Medien*)
 - Mediation zwischen drei (Gründungs)Gesellschaftern einer GmbH rund sechs Jahre nach Gründung. Zunehmende Unstimmigkeiten, Querelen und ein heftiger Disput zwischen den Beteiligten drohten die Firma auseinander brechen zu lassen. Darüber hinaus fand man inhaltlich keine gemeinsame Basis und keine Lösungen mehr für wesentliche Geschäftsprobleme. Zielsetzung war es, sowohl die Arbeitsbeziehungen atmosphärisch deutlich zu verbessern als auch Lösungsansätze für die inhaltlichen Probleme zu finden. Die Beteiligten wollten wieder Spaß und Freude an der (gemeinsamen) Arbeit finden und unter Nutzung ihrer Unterschiedlichkeit wieder an einem „Strang ziehen“, um die Firma deutlich nach vorn zu bringen (*IT-Distributor*)
 - Mediation zwischen Bereichsleitung und Team. Der Bereichsleiter arbeitete als „Mann der ersten Stunde“ über lange Jahre äußerst loyal und vertrauensvoll und mit hohem Anspruch an die (eigene) Leistung und Professionalität mit dem Agenturinhaber zusammen. Dieser hatte zwischenzeitlich die Agentur an ein internationales Netzwerk verkauft. Neben komplexeren Abstimmungs- und Kommunikationswegen nahmen die zwischenmenschlichen Probleme im Team zu, der Umgangston verschärfte sich deutlich – besonders nach Phasen relativer Konstanz und Stabilität (*Werbeagentur*)

Coaching

- Unterstützung des 59-jährigen langjährigen Geschäftsführers bei der Suche nach einer für ihn „sinnstiftenden“, fordernden und ausfüllenden Vor- und Ruhestandszeit aufgrund von Restrukturierung (*Pharma*)
- Unterstützung einer fünfköpfigen Geschäftsleitung bei der Umsetzung eines Down-Sizingprogramms. Konzeption und Durchführung von Workshops, Begleitung und Reflektion des Prozesses in Einzelgesprächen. Die Herausforderung bestand darin, dabei zum einen Entlassungen auszusprechen bzw. auf Mitarbeiter einzuwirken, die Abfindungsangebote anzunehmen, andererseits Mitarbeiter in Schlüsselpositionen zu halten und zu motivieren, die Geschäftsziele zu erreichen. (*Markenartikler*)
- „Die ersten 90 Tage“ – Begleitung ausgewählter Führungskräfte, die sich nach Unternehmensübernahme/Aktientausch in Schlüsselpositionen im neuen Unternehmensumfeld wiederfinden (*Konsumgüter*)
- Coaching eines jungen Abteilungsleiters, der sich im Kreis erfahrener und seniorer Kollegen nicht optimal aufgestellt fühlt, um „alle seine Punkte zu machen“ bzw. seine (berechtigten) Ziele hinreichend durchzusetzen. Arbeitsschwerpunkte: Verbesserung der Eigensteuerung und Optimierung des Umgangs mit "starken/schwierigen" Persönlichkeiten (*Finanzdienstleister*)
- Begleitung einer erfahrenen Führungskraft nach einigen Jahren der Tätigkeit in einer (inhaltlich) nicht zufriedenstellenden Position bei der Rückgewinnung von Arbeitszufriedenheit, Freude und Motivation im Arbeitsumfeld. Hauptfokus: Identifikation der emotionalen "Treiber", Revitalisierung der beruflichen und karrieremäßigen Ziele und Erhöhung der emotionalen Stabilität und Verbesserung der Kommunikation (*Markenartikler*)
- Coaching einer jungen Abteilungsleiterin, der im Rahmen des jährlichen Beurteilungsgesprächs eine Coachingmaßnahme empfohlen wurde, um insgesamt eine ausgeglichene Außenwirkung und eine reibungs- und friktionsfreie Zusammenarbeit mit Personen auf gleicher Ebene zu erzielen. In der differierenden Wahrnehmung des Coachees bestand die Zielsetzung des Coachings in einer allgemein unterstützenden Persönlichkeitsentwicklung. Nach Auftragsklärung und Formulierung einer einheitlicher Zielstellung lagen die Arbeitsschwerpunkte in: Feedback und Außenwirkung, Selbst- und Fremdbild, verschiedene Bezugsrahmen (*Markenartikler*)



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 Intervision 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