

# CHANGE MANAGEMENT

- systemische Prozessberatung in Umbruchsituationen

**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](mailto:Gester@asgconsult.com)

**Web**

[www.asgconsult.com](http://www.asgconsult.com)

UNGVERÄNDERUNGSBERAT  
NGVERÄNDERUNGSBERATU  
GVERÄNDERUNGSBERATUN  
VERÄNDERUNGSBERATUNG  
ERÄNDERUNGSBERATUNG  
RÄNDERUNGSBERATUNGVE  
ÄNDERUNGSBERATUNGVER  
NDERUNGSBERATUNGVERÄ

## Definition

### *Was ist systemische Prozessberatung?*

- 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 sowohl die Vogel- als auch die Froschperspektive einzunehmen, d.h. bedarfsweise sowohl altbewährte Vorgehensweisen zu hinterfragen als auch das handlungsorientierte Tagesgeschäft zu berücksichtigen

## Zielsetzung

### *Für was wird Change Management überhaupt benötigt?*

- Um Veränderungen schneller, friktionsfreier und nachhaltiger verlaufen zu lassen und die Phasen
  1. Abschied: Loslassen vom Alten
  2. Übergang: den Durchgang wagen
  3. Begrüßung: Ankommen im Neuen
 zu gestalten
- Um Führungskräfte und Mitarbeiter in Veränderungsphasen nicht abzukoppeln und den „weichen“ Faktoren, die sich häufig als die „harten“ Faktoren entpuppen, Rechnung zu tragen
- Um Managern, die keine Experten für seelische Prozesse sind und wenig erfahrungsbasierte Kompetenz im Umgang damit haben, zu unterstützen und sie anzuleiten, mit (scheinbaren) Irrationalitäten, Befürchtungen, Ängsten und den besonderen Erwartungen vieler Menschen in Umbruchsituationen umzugehen
- Um das Bewusstsein und den Raum dafür zu schaffen, dass sich eine Veränderung nicht „einfach so“ neben dem Tagesgeschäft erledigen lässt
- Um die individuellen Wahrnehmungen aller Beteiligten und Betroffenen („Recognition is reality“) zu berücksichtigen.
- Um mit einer professionellen Begleitung Wertschätzung den betroffenen Menschen gegenüber auszudrücken

## Anlässe

### *Wann ist Change Management sinnvoll?*

- Bei allen Themen, die Auswirkungen auf den Mind Set (Einstellung und Verhalten) von Führungskräften und Mitarbeitern haben
- Bei Reorganisationen und Umstrukturierungen, Übernahmen, Fusionen, Postmerger-Integrationen
- Bei Produktivitätssteigerungs- und Kostensenkungsprogrammen
- 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 Change Management üblicherweise ab?*

- Es existiert kein vorgefertigtes Allheilmittel, aber es gibt bewährte Vorgehensweisen
- Mehrere Vorgespräche über Zielsetzung des Veränderungsprozesses, Umfang, Art und Weise der Veränderung,
- Umfang der betroffenen Personen(gruppen), Art der Auswirkungen, Interessen von Eigentümern, Öffentlichkeit und Medien, Timing etc.
- Einbeziehung verschiedener Stakeholdergruppen zur Auftragsklärung
- Konzeptentwicklung und gemeinsame Projektplanung im Dialog mit dem Kunden.
- Entscheidung über eine Zusammenarbeit: Schriftliches Angebot mit dem Entwurf einer Change Architektur sowie Präzisierung von Zeit- und Kostenplanung
- Beleuchtung von Erfolgchancen und -risiken, von Eskalations- und Exit-Strategien
- Begleitendes Kommunikationskonzept mit Schwerpunkt Dialogkommunikation und Sounding
- Definition von Messgrößen für die Zielerreichung, Umsetzbarkeit in die Praxis, Nachhaltigkeit und Evaluierung des Prozesses

## Ansprechpartner



## Wer ist Ihre Prozessbegleiterin?

**Andrea-Stefanie Gester**, 1956

### Beruflicher Werdegang

- Seit 2002 **Selbstständig als systemischer Coach und Mediator** mit den Schwerpunkten:  
 Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen (z. B. Restrukturierungen, Fusionen, Übernahmen)  
 persönliche Standortbestimmung (Karriereentwicklung, Stellenwechsel/Beförderung)  
 Beratung in Führungsfragen sowie 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, Züricher Ressourcenmodell

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